



EL PERSONAL DE LOS FERROCARRILES DEL ESTADO

POR

DOMINGO VÍCTOR SANTA MARÍA

§ I.—RECLUTAMIENTO DEL PERSONAL; SUELDOS; ASCENSOS; RESPONSABILIDAD

La cuestion del personal de los Ferrocarriles del Estado se puede tratar bajo muchos aspectos; no me ocuparé de lo tocante al *reclutamiento* del personal, cuestion que debe resolverse, *mediante el buen criterio* i las reglas elementales del caso relativas a *la capacidad de admision* i reglamentos de ascensos correspondientes i no administrativamente, con un «*he acordado i Decreto*» dado por un Ministro complaciente, en favor de pagos de servicios políticos.

La regla mas elemental, *dada por el simple sentido comun*, hace que un comerciante, cuando busca un cajero, no tome para ese puesto a un ébrio o a un individuo que no sepa ni sumar ni restar; cuando un industrial necesita un roblonador no se le ocurre irlo a buscar entre los sastres, i así, etc. Luego cuando el servicio de los FF. CC. del E. necesite maquinistas i fogoneros, es evidente que los reglamentos del caso deben

fijar las condiciones de competencia de los candidatos, *sin las cuales los nombramientos deben quedar nulos de hecho*. Los mismos reglamentos deben fijar las condiciones *sin quã non*, que deben tener los camineros, ayudantes de camineros, etc. para evitar que se nombren para estos puestos, agentes electorales a los cuales hai que pagarles sus servicios, puedan nombrar al personal sin ceñirse a Reglamentos (como desgraciadamente lo vi en el tiempo en que fui ingeniero de la Segunda Seccion).

Es evidente que, siempre que los Ministros, mediante un «he acordado i Decreto», que solo es dado para satisfacer compromisos, puedan hacer nombramientos *ad libitum*, no habrá jamas posibilidad de moralizar los servicios de los FF. CC. del E.

Estos favoritos políticos, se reirán siempre de los superiores i harán lo que se les ocurra, contando con que *no los pueden tocar* porque sus hombres influyentes, *no permitirán que sean removidos*. Esa es la base de toda la corrupcion administrativa en todas las oficinas. Todos los que han viajado un poco i con cierta continuidad, todos los que tienen que hacer con los trasportes de los FF. CC. del Estado, han visto, en mas de una ocasion, jefes de estaciones completamente ineptos i descortesés con el público; muchos de ellos habrán mandado sus quejas a la Direccion Jeneral, se habrán comprobado los hechos i, a pesar de todo, esos malos empleados quedan en sus puestos i se burlan del inocente que los amenaza con ir a denunciar sus irregularidades. Algunos llegan hasta declarar cínicamente «que pueden ir donde quieran con los denuncios; porque nadie los moverá, porque cuentan con el apoyo de don fulano o de don zutano» lanzando enfáticamente el nombre de algun Presidente de partido, o de algun Senador, etc.

Nó, no es de eso de lo que me voi a ocupar en el presente estudio, por cuanto, para los «he acordado i Decreto» no hai mas remedio que *imposibilitarlos* por medio de disposiciones legales bastante severas *que anulen todo nombramiento caprichoso que no esté basado en las disposiciones reglamentarias i*

las que fijan la capacidad del personal i de los candidatos para los nuevos puestos, o bien el derecho de ascenso, si es antiguo empleado el que desea hacer su carrera.

¿Querrá alguna vez nuestro Congreso ocuparse de esa legislación? Tendrá algún Ministro de Ferrocarriles carácter bastante para desprenderse de la facultad de nombrar *ad libitum*, al primer necesitado de alguna prebenda, para que pase a llenar cualquier vacante que se encuentre en los Ferrocarriles, aunque vaya a servir de ayudante de caminero, o de jefe de bodega, un mal hombre, que en épocas electorales fué agente entusiasta de los amigos o correlijionarios del señor Ministro. Ojalá algún día la Lei de Ferrocarriles, al referirse al personal, declare terminantemente, *que será nulo de hecho*, todo nombramiento que no esté estrictamente conforme con las disposiciones de *los reglamentos de capacidad i de ascensos que se dicten como complemento de las disposiciones jenerales de la misma Lei*. Sin eso, veremos siempre repetirse el mismo mal ocupando puestos mas o ménos elevados, segun la calidad del personaje i empeños políticos del candidato, a personas que no solo son nulas como empleados, sino que son enteramente perjudiciales, porque su conducta deja siempre que desear, i por que siendo incompetentes, dada su arrogancia i altanería, fiados siempre en sus patrociantes, no hacen ningun empeño por conocer el servicio.

Recuerdo siempre, cuando veo desarrollarse toda una serie de empeños, una anécdota que oí a mi padre, que dejó en San Fernando mui buenos i leales amigos, desde la época en que fué Intendente de Colchagua. Mas tarde, cuando muchos creían que lo podia todo, uno de esos amigos, se le acercó a pedirle un servicio; como era natural, mi padre se interesó por el bueno i leal colchaguino i le preguntó: I bien, ¿dejando los preámbulos, cuál es el empeñito de que Ud. me habla don Robustiano?

—Señor, que me nombre juez a mi hijo mayor, porque francamente, le veo poco beneficio.

—Pero, don Robustiano, si su niño no es abogado!

—¡Ah! mi buen señor! ¡Ese es el empeño! ¿Qué gracia tendría que fuera juez si fuese abogado? Ya se lo habrían dado solo, puesto que, como Ud. lo sabe es un muchacho incapaz de hacer mal a nadie.

Pues bien, si las leyes prohíben terminantemente que puedan ser jueces los que no son abogados que hayan ejercido su profesion *por lo ménos dos años*, i se evitan así, que por empeños pasen a la majistratura *hombres simplemente buenos*; así tambien, deben evitar que entren al servicio de los FF. CC. del Estado, a puestos de responsabilidad, i que necesitan conocimientos especiales, como pasa con los de Caminero, etc. los simples parlachines u oradores de choclones políticos que no hacen mas que ir a corromper el servicio i al resto del personal, al que han humillado, atropellándolo i relegando al olvido sus buenos servicios i sus aptitudes.

Concluyamos con la intromision del elemento electoral, *por empeños*, HACIENDO BUENAS LEYES QUE REGULEN REALMENTE LOS NOMBRAMIENTOS DEL PERSONAL, i habremos dado un paso definitivo para asegurar el buen servicio de los FF. CC. del Estado, el que quedará con un personal idóneo i honorable.

Si bien no voi a ocuparme de los reglamentos administrativos que deben dictarse, *para fijar las condiciones i conocimientos mínimos* que deben tener los candidatos a bodegueros, telegrafistas, maquinistas, fogoneros, camineros, etc. reglamentos que es fácil elaborar, porque basta que el personal superior de los FF. CC. tome como base lo que existe en las administraciones europeas, sobre todo en las alemanas i belgas, que tienen sus reglamentacion revisada desde no hace muchos años, para ponerla en armonía con las condiciones modernas; sin embargo, voi a llamar la atencion sobre dos puntos de estos reglamentos, *que los creo esenciales como base i como fondo para tener siempre un buen servicio i un buen personal en la administracion de los Ferrocarriles del Estado.*

Es evidente, que si un personal *no tiene aliciente* i no ve que sus años de servicio, *siempre que hayan sido buenos, tienen una compensacion*, ese personal no será empeñoso, servirá como simples máquinas que van a desempeñar la tarea diaria que necesitan para ganarse la vida; i con los años, se va poniendo respondon para con el público, insolente para con sus inferiores i desdeñoso para con sus superiores. En una palabra, en lugar *de ganar* con los años de servicio que lleva corridos, como no ha visto mas que las mismas miserias de siempre, ha perdido, porque se ha convencido de la injusticia administrativa que no hace mas que humillar *al que no tiene santos en la corte*.

Luego, sean cualesquiera las condiciones que fijen los reglamentos para la capacidad del personal que se tiene que reclutar i para los ascensos del ya reclutado, *es evidente, que siempre todo el personal debe tener un premio por sus años deservicio*.

Como nosotros en nuestros reglamentos internos hasta hace sólo poco tiempo hemos descuidado este punto, es por eso, que he querido llamar la atención sobre él, i mostrar sumariamente como han conseguido las administraciones europeas, hacer *que los años de servicio sean siempre premiados* aunque el empleado no haya tenido aptitudes para ir ascendiendo a los puestos inmediatamente superiores.

Cuando en los reglamentos, no hai otra manera de recompensar los años de servicio, que los ascensos al puesto inmediatamente superior en la jerarquía del escalafon, pueden pasar dos casos: o bien que el empleado que tiene la antigüedad, i por consiguiente el derecho del ascenso, *no tiene la capacidad* para ello. En ese caso, es evidente que si los jefes responsables del servicio son los que deciden de los ascensos, *ese digno empleado no ascenderá*. I la razon es natural, el jefe responsable, ante todo, i con razon, mira por el servicio en el cual necesita empleados idóneos i no *hacer caridad con los servicios públicos*. El segundo caso, es el de un empleado farfante i bien instruido en los manejos de entre bastidores del escenario político, ese empleado, aun con pocos años de servi-

cio, pasará por encima de sus demas compañeros *basándose en el mérito. Desgraciadamente*, no en el mérito de sus servicios prestado a los Ferrocarriles, sino en el mérito del teje i maneje electoral.

Uno i otro caso, tienen que evitarse en absoluto por los reglamentos complementarios de las Leyes de Ferrocarriles.

Para contemplar el primer caso, es decir, el de un buen empleado que tiene buenos años de servicio; pero que, desgraciadamente, no tiene aptitudes para pasar a desempeñar satisfactoriamente los puestos inmediatamente superiores; se subsana la dificultad de la manera siguiente:

Los empleados que tienen buenas hojas de servicio, deben ir mejorando sus condiciones *no solo con el ascenso*, lo que no siempre es posible, dadas las condiciones personales de cada cual, sino por su antigüedad. Se hace entónces indispensable formar *un buen escalafon* de todo el personal, donde se encuentren perfectamente anotadas todas las condiciones del servicio de cada uno de ellos; todas las amonestaciones que ha recibido por descuidos, etc., así como todos sus actos meritorios, etc. Basándose en ese escalafon, los Directores regularán entónces los premios del personal, de modo que su sueldo vaya aumentando progresivamente cada año, si los servicios han sido enteramente satisfactorios. Con ese procedimiento, los empleados, cualquiera que sea su categoría, *ven el premio directo de sus años de servicio aunque no tengan ascensos*; si se agrega a esto todos los beneficios que sacan de las combinaciones de Cajas de Ahorros, etc., se verá que el personal tiene así un verdadero estímulo en servir bien i muchos años. He visto, en la *Administracion Belga*, camineros que tenían mayor sueldo que los ingenieros ayudantes de la seccion. Se me dirá, — «es una anomalía, que un inferior gane mas que un superior». Sería una anomalía, si no mediasen a favor del caminero 35 años de buenos servicios sin haber merecido durante ese tiempo mas que tres amonestaciones, miéntras que el ingeniero ayudante de la Seccion, era novicio, i solo tenia dos años de servicio, çhai en esto alguna

irregularidad? Por el contrario, hai en esto *el premio directo* de los buenos años de servicio *de un buen caminero*, el que por sus aptitudes, no podia ser ascendido al puesto de ingeniero ayudante, puesto para el cual los reglamentos belgas exigen que el agraciado tenga por lo menos el título de conductor de puentes i calzadas, dado por alguna de las Universidades del Estado.

El caminero no era titulado, habia llegado a ese puesto, como pasa con muchos de nuestros camineros, despues de haber entrado al servicio como carpintero. Ese caminero, que ve que sus sueldos van aumentando con los años, a mas de las *franquicias indirectas* que le procuran las cajas de ahorros, etc, no puede ménos que servir gustoso i no se siente humillado porque durante los 35 años no ha cambiado de puesto i no ha *ascendido*.

Vi tambien a un jefe de bodega que tenia 22 años de buenos servicios i en su escalafon solo tenia *anotaciones encomiásticas*; preguntando cómo no ascendia ese buen servidor a jefe de estacion, el mismo me dió la siguiente explicacion. Yo señor, tengo un defecto físico, por el cual me cuesta mucho andar; por consiguiente *seria mal jefe de estacion*, porque no podria controlar, como se debe, los servicios del patio de carga i el haz de maniobras, etc. Ahora como mi sueldo aumenta todos los años, *i tengo premios*, por no tener amonestaciones (premios que se dan cada 5 años a los empleados que durante ese tiempo no han tenido amonestaciones) mi sueldo, actualmente, es mayor que el de un jefe de estacion, i sabe Dios si habiendo ascendido, habria merecido mas de una amonestacion, i hubiese perdido el derecho a unas 20 avas parte, o a varias i estaria hoi peor. Yo sé que puedo servir bien la bodega i aquí me quedo contento.

Es esto lo que necesitamos nosotros, *que el personal quede contento*, donde está, sirviendo sin necesitar del ascenso, i por lo tanto no ambicionando desbancar a algunos de sus compañeros para ascender i reemplazarlo.

Los ejemplos anteriores muestran mui bien a las claras,

cómo se ha conseguido en Europa interesar siempre al personal en conservar sus puestos, para los cuales tienen aptitudes, sin necesidad de que la Administración se encuentre obligada a ascender, *por derecho de antigüedad*, a puestos superiores, a un personal que no es idóneo para los otros servicios. A eso mismo tiende la concesión de premios que actualmente recibe el personal: pero falta regularizar el aumento normal del sueldo con los años de servicio.

Se ve también que, así como se premia a un buen servidor, se castiga al que no tiene buena conducta, haciéndole perder el derecho al aumento de una cuarenta avas parte del sueldo, si en el escalafón se le ha anotado dos amonestaciones en el año. Es promovido *descendiendo*, si en el año se le han anotado cinco amonestaciones. Separado del servicio si se le han anotado más de cinco.

Esto mismo demuestra también que el *personal superior*, que es el que decide de las amonestaciones que deben anotarse en el escalafón, debe ser muy justiciero i no proceder por pasiones vulgares. Es evidente, por lo demás, que el sistema de ir aumentando los sueldos de los empleados, que no tienen ascensos, hasta llegar a duplicarles la renta a los 40 o 45 años de servicio, no puede aplicarse sino para el personal corriente, como lo designan en todas partes; puesto que, el personal *especial i superior* recibe sueldos ya bastante elevados para asegurarle una vida cómoda, i tener por lo tanto bastante recompensa de sus años de servicio con las franquicias de las Cajas de Ahorros, etc. En jeneral, no tienen la facultad de ir aumentando el sueldo, en las administraciones europeas, sino aquellos empleados que tienen una renta menor de 6,000 frs. Nosotros podríamos fijar como base los 5 o 6 mil pesos. Fijada la base, ya las administraciones, pueden conocer, con bastante aproximación, el monto de gastos que demanda esa franquicia, para regular sus presupuestos anuales, i por lo tanto las tarifas que de esos gastos se deducen.

Pero, como los hombres tienen las mismas pasiones i los

mismos defectos en todas partes, los empleados que son notificados de una amonestacion estampada en el escalafon, pueden reclamar al Director, esponiendo por escrito, sus razones i el por qué ellos estiman injusta dicha amonestacion hecha por los jefes inmediatos. El Director falla sin apelacion, tomando todos los datos que estime del caso para hacer justicia, puesto que, de esa justicia, depende la confianza que siga teniendo el personal en sus superiores i el prestijio mismo de la administracion.

Imitemos esos ejemplos i tendremos indudablemente como resultado el haber asegurado, al buen personal de los Ferrocarriles del Estado, su bienestar, sin necesidad de estar codiciando el ascenso hasta llegar a poner zancadillas a sus colegas para llegar a desbancarlos sirviéndose muchas veces de malas armas.

El otro punto que quiero anotar es el *de las multas*. Nosotros hemos querido corregir muchos descuidos de nuestro personal, *aplicándoles multas* en dinero, que vienen muchas veces a quitar el pan a las familias de los empleados, las que, con lo que gana el padre, apenas tienen con que vivir. Esas multas, *cuando ya ponen al personal en condiciones de ver a sus hijos con hambre*, ESTIMULAN TODA ACCION INDEBIDA I EL RATERÍO.

¿Cómo puede estimularse a *un jefe de estacion*, quitándole el pan a su familia? Por el contrario, *si le quito lo poco que le doi* lo estimulo para que lo consiga por medios vedados *puesto que de alguna manera ese hombre tiene que alimentar a su familia*.

Las multas en dinero son contraproducentes, en la mayoría de los casos, con los empleados *que tienen rentas exiguas*; son solamente eficaces, con los empleados que ya tienen rentas suficientes, para que las multas, *no los dejen a racion de hambre*. Antes, en los colejos, se creia corregir a un niño, poniéndolo en el encierro a pan i agua, i hoy ya no hai quien

no vea en ese régimen una atrocidad, que no hace mas que debilitar al adolescente i hacerle maldecir al tirano que lo ha encerrado. Lo mismo tenemos con las multas *a todo el personal que tiene sueldos escasos para su manutencion*, la multa, que pone a una familia a racion de hambre: no corrije, *enfurece* al empleado i lo hace ser rencoroso i maldecir a sus superiores. Luego, no es castigo, *es simplemente un excitante* que producirá resultados morales fatales.

Para el personal inferior, le bastan las amonestaciones en el escalafon; basta ver que esas amonestaciones les quitan el derecho de aumento anual en sus sueldos i que, por eso mismo, tampoco reciben premios. Ese personal, al ver a sus compañeros mejorar sus condiciones anualmente i recibir un premio cada quinquenio, tiene su verdadero castigo, *i al mismo tiempo el estímulo*, puesto que ve el camino que debe seguir para mejorar las condiciones de su familia.

Abandonemos entónces las multas del personal inferior, i estimulémoslo premiando sus servicios, tanto con un aumento anual de sus sueldos i con premios cada 3 o 5 años, i habremos hecho una buena obra.

Ya veo que se me hace una observacion, al parecer tremenda para los señores fiscalizadores por excelencia. ¿Cómo puede hacerse todo lo anterior, cuando nuestro personal de los Ferrocarriles del Estado es a contrata? ¿Cómo si un hombre que contrata sus servicios, *no sirviese exatamente lo mismo que el que tiene nombramiento estendido en papel timbrado del Ministerio i con las firmas correspondientes de S. E. i del Ministro!* ¿Es que se machucan ménos i sirven ménos, todos los ingenieros de la conservación de la vía o de las obras nuevas que sirven a contrata que los que tienen nombramiento supremo? I ¿qué diremos de todos los empleados de los Ferrocarriles europeos que no son del Estado, o cuya explotación no está en manos del Estado, i por lo tanto que no tienen el óleo del nombramiento oficial? Que son simplemente *contratados* por los Directores de esas empresas o compañías particulares.

¿Por qué en Europa puede hacerse lo que hemos indicado con los sueldos para todo el personal *que es contratado* tanto por las empresas particulares como por el Estado, sin que exista diferencias entre unos i otros? i nosotros necesitamos dividir la manera como se considera al personal en dos grupos; uno de los agraciados con el nombramiento fiscal (los que ya de hecho tienen sobre sus compañeros la ventaja de la fijeza del puesto) para que además se les agregue que ellos gozan solamente del beneficio del aumento gradual de los sueldos, i sin embargo, mas de una vez se verá que un empleado contratado hace mayor labor que otro favorecido con el nombramiento fiscal. Nó, no hai ninguna razon para ello, los empleados a contrata deben gozar de las mismas franquicias que los demas, i para ello hasta poner una cláusula en sus contratos, declarando que quedan sometidos a todos los reglamentos i leyes referentes al personal de los Ferrocarriles del Estado.

Afortunadamente, esta manera de proceder fué considerada en la lei N.º 2498 del 15 de febrero de 1911, i se ha quitado con ello una gran anomalía en lo tocante a las condiciones del personal de los FF. CC. del E.

La diferencia sustancial que existirá siempre entre el personal contratado i *el de planta, está en la estabilidad*; es evidente que el personal contratado, como por ejemplo el destinado a la atención de las obras nuevas, tendrá sus fluctuaciones, segun lo que se acuerde invertir en dichas obras anualmente; de allí que algunos de ellos puedan quedar cesantes en las épocas de poco trabajo. Pero, aun en esos casos, si ese personal vuelve otra vez al servicio de las empresas cuando las obras nuevas vuelven a tomar importancia, *no deben figurar como novicios en el escalafon de los empleados, sino con los años que realmente han servido*, i tener por lo tanto los fueros de esos años. Con ello, la Empresa puede tener la seguridad que el personal volverá con gusto cuando se le necesite para nuevas necesidades del servicio.

§ II.—RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL

Entre las condiciones jenerales que tienen que contemplar tambien los reglamentos, se encuentra la de *la responsabilidad* que afecte al personal en los actos del servicio. Es evidente que si se quiere paliar de cualquier manera la responsabilidad del personal, la administracion sufrirá con ello, i tanto mas cuanto mas se debilite dicha responsabilidad. Si se quiere exigir que un conductor de tren *responda efectivamente* de las mercaderías cuyo acarreo se le ha confiado, se necesita como condicion *sine qua-non* dos cosas.

1.^a Que las guías que se entreguen al personal del tren, representen las mercaderías enviadas *que sean perfectamente exactas*, i sin términos dudosos. La redaccion dudosa o deficiente, que permite cambiar una mercadería por otra, *debe ser estrictamente prohibida en las guías*, por que se presta a fraudes.

Para llenar este requisito basta tener un buen formulario, *i obligar a marcar bien toda la mercadería*; i por otra parte, al llenarse las declaraciones que exija el formulario, no deben tolerarse tampoco términos jenericos para designar las mercaderías que se remiten, sino los que corresponden efectivamente a lo que se remite: son bastante conocidos en todas partes los términos que usa el comercio para sus mercaderías, i si a eso se agrega una buena marca, se verá que no es fácil cambiar una cosa por otra en el camino, ni tampoco hacer confusiones en las entregas. Si ademas de la buena marca, la empresa pone etiquetas claras i bien rotuladas, se puede decir que si hai cambios, son fraudulentos. Basta que el personal remitior *gaste un poco de atencion* para que se impida el pretesto de equivocaciones; por otra parte, el jefe de la remitora. *no debe admitir como disculpa de deficiencias etc. el que se estaba apurado*; las remesas de mercaderías deben hacerse siempre con el cuidado del caso **I NO HAI APURO QUE SE TENGA**. Si un remitente quiere asegurarse

que sus mercaderías estén en el punto de su destino en una época dada, debe entregarlas a las remisoras con la debida anticipacion *i no exigir apuros*. La buena vijilancia del jefe de bodega remitora, debe dedicarse especialmente a ver que las guías no salgan incompletas, o escritas con términos dudosos, i que los bultos que componen el lote de cada guía se encuentren bien marcados i etiquetados.

La segunda condicion para el buen servicio es que el conductor del tren puede responder del personal que está a sus órdenes. Es evidente que, si por una causa o por otra, se obliga a un conductor a enrolar en su servicio a palanqueros, ayudantes de bodega, etc., viciosos o rateros, por mas vijilancia que ponga, muchas veces no podrá entregar al final del viaje toda la mercadería que se le habia entregado bajo su custodia.

Luego la cuestion de *responsabilidades*, tan importante en toda empresa de acarreo, *exije que el personal sea escojido, no por los Ministros de Estado, sino por el que es directamente responsable del servicio*. ¿Qué hace un conductor con un ayudante de bodega impuesto por las exigencias de un Senador o Diputado, o de cualquier otro personaje político, en pago de actos electorales, en los cuales sabemos por la mas triste esperiencia que reinan en ellos el cohecho, el embuste i todo el rosario de mezquindades? Que hace que los hombres sean completamente depravados i pierdan *todo sentido moral*, i por consiguiente, el *de la responsabilidad personal i el de la honradez*. Ahora, hai que convenir que en el servicio de la Administracion de los Ferrocarriles, *no es posible*, por otra parte, que cada conductor de tren elija por sí solo el personal de detalle sobre todo, cuando en muchas ocasiones él mismo tiene que cambiar de tren de servicio, como pasa en las épocas de recargo del acarreo, en tiempo de cosechas entre nosotros, al armarse trenes extraordinarios, etc. En los trenes ordinarios se hace eso con mucha facilidad i con mui buenos resultados, conviene en ellos mantener en cuanto sea posible el mismo personal fijo; pero el personal jeneral de palan-

queros, etc., de los trenes de carga debe ser tomado por el jefe de tráfico, de entre los que se presenten que inspiren garantías, i naturalmente ser separados si alguno de los conductores, a cuyo servicio les toca entrar observara en ellos una conducta que no es satisfactoria.

Miéntas tanto, nosotros hacemos lo contrario; en vista de los empeños políticos, los que descienden ahora hasta el servicio de palanqueros, se ocupan todos los puestos por un personal indolente i poco moral; i se obliga a la Administracion a *soportar a semejantes empleados*, aunque sean cono- cidamente rateros, porque, si se les déspide, se puede ocasionar hasta una una interpelacion parlamentaria i, por lo tanto, el Director o jefes llevarse una fuerte amonestacion de parte del Ministerio, porque han tenido la osadía de molestar a los recomendados de don fulano o de don zutano. Por eso nuestra Administracion de los FF. CC. del Estado, para librarse de pagar constantemente los perjuicios ocasionados a terceros, *causados por su mal personal*, al que no puede remover, ha ideado mil recursos para hacer ilusoria la responsabilidad de la Empresa, burlar de esa manera las responsabilidades que le correspondieran como empresa de acarreo segun las disposiciones de nuestros Códigos. Esa condicion que podemos llamar propiamente *de comerciante tram- poso*, que tiene la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, tiene que desaparecer *por dignidad nacional*.

Es cierto que nuestros Tribunales de Justicia, siempre que los reclamantes han recurrido a ellos, han descónocido todos los artificios de los reglamentos i han hecho efectiva la responsabilidad de la Empresa en los casos en que administrativamente se eludia la responsabilidad por causas *que no son legales* sino reglamentarias i contrarias a la lei, *porque todos los artificios evidentemente tienen que ser contrarios a las leyes*. Pero eso no es lójico; no es posible que todo el que pierda algo llegue hasta los tribunales de justicia para hacer res- petar sus derechos; por eso, *todas las administraciones*, han establecido *la honradez como principio de buen servicio* i, por

lo tanto, la responsabilidad directa del personal al cual se le confían los acarrees. Nosotros debemos abandonar francamente los recursos dilatorios i engorrosos de las tramitaciones de los reclamos, establecer por base de servicio *la honradez*, i por consiguiente, como corolario indispensable, la responsabilidad directa del personal encargado del servicio, i cualquiera entónces que sea el empleado que no es capaz *de tener honradez bastante* debe ir fuera sin miramientos de ninguna naturaleza.

Cuando el personal ve que sus servicios son recompensados, aumentándose sus sueldos anualmente, i con sus premios trienales o cada quinquenio, *aunque sean simples palanqueros*, tiene aliciente para mantenerse en él i tienen por lo tanto interes el impedir que se estravien o se roben los bultos que les son confiados para el transporte, pero, si no vemos que el jornal diario sin expectativa la menor de mejorar en la situacion, el personal, si es bueno al enrolarse, es mui fácil que concluya por relajarse i entrar en las raterías para aumentar sus rentas. Ahora, si a mas de esa causa natural de relajamiento del personal de una gran empresa, se agrega, como pasa entre nosotros, la de los influjos de los personajes políticos, se comprenderá mui bien por qué la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, como empresa de acarreo, tiene fama porque se estravía i se pierde toda clase de artículos que se le confía para su transporte. I como no hai otra, i ni siquiera se puede pensar en servirse de los caminos porque están abandonados, el público, *que tiene que aguantar* la situacion, toma la *medida de interesar al personal con las primas, es decir, por corromperlo mas.*

III.—ATENCIONES AL PERSONAL

Si bien las cajas de ahorros, conjuntamente con las disposiciones reglamentarias que permiten ir aumentando los sueldos con la antigüedad, aunque no tengan ascenso, regulan i aseguran los intereses de los empleados i evitan que se

desalienten i abandonen sus puestos, *justamente cuando ya están diestros en ellos* i, por consiguiente, produciendo el mejor fruto para las Compañías, se necesita ademas *otra clase de atenciones para el personal activo.*

Pongamos el caso de un conductor, con su personal de maquinista, fogonero, etc., que por las disposiciones del servicio i de los itinerarios, tiene que pasar alternativamente una noche en Santiago i la otra en Talca. ¿Dónde dejan a sus familias esos empleados? Si fijan su residencia en Santiago, las noches que tienen que pasar en Talca, ¿van al hotel? ¿pagan ellos sus gastos? Se me dirá para eso la Empresa abona *los viáticos*. Esa medida efectivamente suple la parte material, es decir, el gasto extra que tendria el empleado; pero, por lo demas, *no deja nada*. Mas aun, esos empleados que van a buscar su subsistencia a los hoteles que se establecen con ese objeto en los alrededores de las estaciones, concluyen jeneralmente *por ponerse viciosos*, porque *no faltan nunca parásitos en esos establecimientos*, que van justamente a esplotar a esos empleados, invitándolos a beber i a jugar. Ese personal ambulante, se desmoraliza por eso mui lijero con la frecuentacion constante de las cantinas donde tienen que pernoctar accidentalmente, o normalmente cada dos noches.

Por eso las Compañías europeas han comprendido perfectamente que, los fondos que se invierten en *viáticos*, etc., conviene mucho mas invertirlos en sacar préstamos i edificar en las estaciones donde sean necesarias, *hospederías* que atienden ellas mismas, i donde el personal encuentra toda clase de comodidades. Esas hospederías, tienen no solo los dormitorios correspondientes a los empleados que tienen que pernoctar fuera del lugar de su residencia, un comedor, etc., sino tambien *un salon de lectura, baños, etc.* De modo que los empleados, encuentran ahí *mejor distraccion* que en cualquier cantina de café o de hotel, i la tertulia de sus propios compañeros del servicio. He visto, en algunas estaciones, que estos edificios, destinados a recibir a los empleados que tienen que pernoctar fuera de sus casas, tienen salas de billa-

res, ajedrez, dominó, etc., no siéndoles prohibido sino los juégos con naípe. El personal encuentra entónces inmediatamente donde asearse i donde reposar tranquilo despues de sus tareas, i donde entretenerse, con revistas, etc. Ahora, las ventajas que tienen en ello las Compañías, son no solamente de *preservar al personal de la taberna*, donde se desmoraliza mui rápidamente, *sino tambien el tenerlo siempre a la mano i oportunamente en casos de accidentes i, por consiguiente, de servicios anormales*. Basta ver, lo que las empresas tienen que pagar en viáticos o subsidios a los palanqueros, guarda-equipajes, conductores, etc., de los trenes que tienen que pernotar fuera del lugar de residencia, para comprender que no es una utopía, el levantar empréstitos que permitan construir buenas i cómodas hospederías, *dentro de los recintos de las estaciones i bajo la vijilancia de las empresas*, atendiendo esos empréstitos con lo que se gastaría en viáticos, etc., i ganándose con ello, el mejorar la condicion material i moral de los empleados, puesto que costará mui poco ofrecerles mejores dormitorios que en las fondas i los hoteles donde se refugian afuera, ganándose mucho en la moralidad i evitándoles la bebida i las orjías de las cantinas. Mas aun, ese contacto continuo del personal, al encontrarse en las salas de lecturas o billares de los edificios de las Compañías, i donde *no tienen acceso las personas estrañas que vayan a esplotarlos*, hace que se forme el compañerismo i reine cierta union entre todos ellos, se forma *el espíritu de cuerpo*, como se dice en Europa, i ese personal concluye sintiéndose contento i, hasta cierto punto, orgulloso de encontrarse enrolado junto con sus compañeros.

Muchos Administradores, dan mucha importancia a este hecho, por la razon siguiente: cuando se ha conseguido que el buen personal vea i juzgue las franquicias que se les dan para quitarles las molestias del hospedaje en las tabernas, concluye el mismo por ser el censor mas severo de sus compañeros descarrilados. Se ha visto ya muchos casos en que el cuerpo de conductores de una compañía se presente al

jefe inmediato pidiendo el retiro de uno de uno de sus compañeros *porque los avergüenza*, porque hacen una vida depravada gastando su *dinero en las cantinas, etc.* La *ganancia moral* no se puede estimar en dinero para la empresa que atiende de esa manera a su personal; pero el público si que la sabe estimar, porque encuentra un personal serio i atento en lugar de los indiferentes o logreros, como son casi todos los que se corrompen en las cantinas.

El personal de telegrafistas, que por lo jeneral en las grandes estaciones tienen que hacer turnos para atender al servicio permanente, necesita tener en el recinto de la estacion sus habitaciones i su subsistencia; otro tanto podemos decir de muchos otros empleados que por las razones del servicio deben estar casi siempre mas o ménos a la mano, para atender los imprevistos i casos urgentes que tienen siempre las grandes empresas de trasportes. *Solo de esa manera se consigue que siempre el servicio esté hecho con esmero i seguridad.* De otra manera, nunca faltan motivos para escusar las responsabilidades que cada cual debe asumir, responsabilidades que son el freno para evitar preferencias en los envíos de la carga entregada a las bodegas, evitar pérdidas, etc., *descuidos o raterios que, en definitiva, se traducen siempre en reclamos para las empresas, i contribuyen a su desprestijio.* Como las Administraciones Europeas son siempre particulares consideradas como empresas de transporte, *no tienen fueros para ir a la justicia ordinaria como lo tienen los Ferrocarriles del Estado.* Por eso en Europa, se tiene verdadero empeño en que el personal *evite los reclamos.* Entre nosotros no se cree bueno al empleado que ha evitado reclamos, porque no es bastante fiscalista; basta ver la serie de reclamos que hai en tramitacion i las causales que les ha motivado para convencerse que entre nosotros, los Administradores, en jeneral, son mas o ménos indiferentes a este respecto, puesto que se desprenden de toda responsabilidad, etc., pasando los antecedentes a la llamada Junta de Reclamos, i esta Junta se cree que desempeña tareas casi judiciales; tales son los trámites.

i las exigencias para resolver en asuntos de los mas nimios. Por otra parte, se tiene la conviccion de que si el reclamante, *no se atiende a las resoluciones administrativas, que es tardia i floja*, tiene que demorarse años para conseguir justicia, la defensa fiscal se hace por aburrimento de los litigantes mas que por razones. Basta haber visto cualquier espediente remitido ante los tribunales de justicia, porque el perjudicado no ha querido admitir la resolucio administrativa de su reclamo, por deficiente o por engañosa, basada en declaraciones siempre caprichosas de los empleados, etc., *que evitan la responsabilidad*, disculpándose siempre con las fuerzas mayores que las hai para todos los casos, para que se vea que, en lugar de abordarse todas estas cuestiones *con un espíritu de justicia*, se abordan con un espíritu de fiscalismo que llega a ser vergonzoso, porque resulta una jurisprudencia *sui generis* para los Ferrocarriles del Estado. Podria citar desgraciadamente mas de un caso, de los que he visto, en los cuales los abogados estando aun enteramente convencidos de la justicia que tenia el reclamante, sin embargo, como se trataba de defender al Fisco, entorpecieron la accion de la justicia ordinaria con cuanta tinterillada imaginable puede recurrir un litigante de mala fe, poniendo articulos i que sé yo cuántas dilatorias inútiles i hacer que el juicio *demore años*. Si no se hace eternizar un juicio con trámites, tratándose de un reclamo fiscal, la Defensa estima que no ha hecho todo lo que debia hacer; ese es desgraciadamente el criterio que reina en la mayoría de las tramitaciones judiciales, fiscales, i son mui pocos los que he visto que hayan tenido la entereza i la honradez profesional, cuando han estudiado un espediente, de decir a la Administracion, ese juicio es perdido, es inútil seguirlo, porque todo lo que se conseguirá será embromar el tiempo. Mas aun, mas de uno puede atestiguar que algunas veces, cuando los abogados han tenido la entereza de declarar inadmisibile un juicio, los superiores los han obligado a seguirlo sabiendo que lo van a perder; pero *para ahuyentar a los demas reclamantes haciéndoles ver que siempre*

tienen cómo embromar al que no se conforme con las resoluciones administrativas por malas que sean i, desgraciadamente, dadas las tramitaciones, la broma dura siempre años. Otras veces, los obligan a entrar en transacciones, etc., por no perder tanto tiempo. Como las empresas europeas no tienen esos recursos para tramitar sus juicios i embromar a sus clientes, de ahí que todas ellas tengan verdadero empeño en que el personal *no provoque reclamos necios e inútiles*. Ojalá nuestro gobierno quitase a la Empresa de los Ferrocarriles del Estado sus fueros para litigar, porque poniéndola en las mismas condiciones que el público, estoy seguro que no veria eternizarse los juicios i el servicio ganaria, porque los empleados cuidarian de no provocar reclamos sin fundamentos. Ganaria la administracion obligando a ser mas atento a su personal, i ganaria el público que no veria eternizarse las resoluciones administrativas i judiciales si se llegaba a ellas. Los reclamos no deben ser tramitados, etc., por una Junta especial *sino por los jefes de servicio*; i la razon es mui sencilla, es la única manera que dicho jefe *vea como se porta el personal*. Al recibir los reclamos cada jefe sabe las quejas que de él puede tener el público, ve la manera como se justifica ese empleado de la queja, i puede juzgar entónces de su capacidad i de su moralidad. Si las quejas son el fruto de torpezas, se le amonesta i se le corrije; si las quejas dejan asomar cierto espíritu de maldad, ese empleado debe ser puesto en observacion, i amonestarle en su escalafon. Se me dirá que los jefes pasan entónces con su tiempo empleado en los reclamos! No es exacto; los jefes deben conocer i resolver los reclamos, pero eso no quiere decir que pasen todo el dia en ellos ni que todas las tramitaciones las hagan personalmente; le convendrá sí constantemente *oir las quejas ellos mismos* i no por los relatos que hagan terceros; basta para ello fijar dias i horas para las audiencias de los reclamantes; por otra parte, cuando el personal sabe que el jefe inmediato oye él mismo a los reclamantes, i se impone de las irregularidades que los han provocado, *puesto que si no hai irregula-*

ridad en el servicio de hecho no hai reclamo, se cuida tanto mas, por cuanto, si las causales de esa irregularidad han sido descuidos o faltas; es natural que teman verse puestos, con amonestaciones en el escalafon i perder así el derecho de aumento de sueldo de un año. Los jefes, por otra parte, si ven que ha habido descuidos o maldad, etc., se apresurarán entónces en buscar medidas para salvarlas i dejar al reclamante lo mas satisfecho que se puede, i por eso, en tales casos, el reclamante, rara vez piensa en ir a la justicia ordinaria a hacer rectificar la resolucion administrativa.

IV.—HORAS DE SERVICIO

Las empresas de los Ferrocarriles, tienen que servir al público desde el amanecer hasta las altas horas de la noche, i en muchos casos, permanentemente: necesitan entónces estudiar mui bien sus reglamentos, etc., para fijar las horas de trabajo i establecer los turnos del personal. Este problema ha sido siempre *una de las piedras de tope*, entre el personal i los administradores, i por eso ha dado constantemente mucho que hacer. Si desde un principio no se ha establecido una buena pauta de trabajo que sea equitativa, fijando las horas de servicio, en relacion con las fatigas de las tareas que se desempeñan, habrá siempre disgustos entre los empleados que se ven mas recargados. No es mi ánimo entrar a analizar en detalle todas las *Leyes del trabajo* que se han dictado en los paises europeos para regularizar los servicios de los operarios; mé limitaré simplemente a anotar sus principales aplicaciones a los servicios ferroviarios.

Contratacion de los operarios. —La mayoría de las *Leyes de trabajo* de los paises europeos, disponen *Como Artículo primero*, «Que no se puede contratar los servicios de un operario, sido por un tiempo i para un trabajo determinado». «La contratacion de servicio, hecha sin determinacion de tiempo, podrá siempre cesar por la voluntad de cualquiera de las partes contratantes».

En vista de estas disposiciones legales europeas, es lógico que las administraciones ferroviarias quieran celebrar sus contratos con los maquinistas, fogoneros, etc., por períodos determinados, i esos contratos se van renovando constantemente si están contentos con los servicios del personal. De otra manera, en un momento dado, una gran parte de ese personal podria dar por terminado sus contratos i dejar a las empresas en condiciones anormales i difíciles. Si aun con los contratos obligatorios, hai huelgas, ellas serian interminables sin ellos, puesto que el operario que hace cesar su contrato no tiene nada que perder, miántras que, *el que lo viola*, tiene que perder, por lo ménos sus ahorros i todos sus beneficios de los premios de servicio que se encuentran estipulados en los reglamentos de las Compañías. A mas de eso, un maquinista o fogonero, etc., *que ha violado su contrato* en una empresa, difícilmente encuentra quien quiera enrolarlo en otra administracion, i ese operario *pierde entónces, a mas de sus ahorros, en la empresa que ha burlado, su reputacion moral de hombre serio*, reputacion que le costará volver a adquirirla.

Cuando los contratos pueden dar lugar a reclamos por parte de los obreros, en jeneral ellos son tomados en consideracion por los Consejos de Administracion que tienen todas las Compañías ferroviarias, i rara vez se ve que el fallo de esos Consejos sea protestado. Sin embargo, en garantía de los operarios, la lei francesa de 2 de Marzo de 1905 establece: «Los tribunales ordinarios son competentes para fallar sobre las dificultades que puedan suscitarse entre las Administraciones de ferrocarriles i los empleados, con motivo de sus contratos». Creo que nosotros podemos estipular lo mismo, pero, dando en ese caso, *libre de gastos las tramitaciones judiciales para los operarios*; sin eso las costas judiciales harian siempre que el obrero no llegase a los tribunales.

Como garantía para los operarios, las leyes europeas establecen tambien que despues de descontada *la cuota obligatoria* que las Compañías tienen el derecho de hacer ingresar a

las cajas de ahorros, para que ese personal siempre tenga algo que perder directamente si abandona violentamente el servicio i a su vez puede gozar de las franquicias que se estipulan en los reglamentos, etc., el resto del jornal es inembargable bajo cualquier pretesto.

Luego, no pueden estar obligados a pagar multas o por lo ménos no se pueden descontar de sus sueldos, tratándose de jornaleros.

Pero, en la práctica, ninguna cuestion de reclamo sobre los contratos llega a la justicia ordinaria, por cuanto, como lo veremos mas adelante, todas las Compañías resuelven ahora esos reclamos por medio de los Consejos de «Hombres Prudentes» (Prud' Homes).

La lei francesa es mas explicita; en su artículo 61 prohíbe el embargo de todos los jornales *de todos los agentes del servicio ferroviario* en una suma mayor de un décimo de sus sueldos, como una manera de preservar a las familias de esos agentes para que no queden sin auxilios en un momento dado. Esa misma disposicion legal hace ver que las administraciones francesas no podrian ellas mismas poner multas mayores del décimo del valor del sueldo, es decir, casi desautoriza el réjimen de las multas que estuvo tan en boga en otros tiempos.

Pero, lo esencial de todas las disposiciones legales i reglamentarias es *que no se ocupen los puestos del servicio sino por un personal idóneo*. Por eso el artículo 69 de la ordenanza francesa del 15 de Noviembre de 1846, modificada últimamente por decreto del 1.º de Marzo de 1901, *exige terminantemente a todo agente o empleado de los ferrocarriles vestir un uniforme o llevar un distintivo característico*.

Art. 70. «Ninguno puede ser empleado en calidad de maquinista, etc., conductor de tren, fogonero, etc., si no se encuentra provisto de certificados de capacidad, entregados en la forma prescrita por los reglamentos que han sido aprobados por el Ministerio de Trabajos Públicos».

Como se ve, dadas las prescripciones legales i reglamenta-

rias, el empleado ferroviario, NO PUEDE DISIMULAR ANTE EL PÚBLICO, su carácter de empleado, DEBE LLEVAR UN DISTINTIVO CLARO I VISIBLE, persiguiendo con eso la responsabilidad que le pueda afectar por sus actos, i que el público pueda en cada caso dado darse cuenta cabal del que ha faltado a sus deberes i, por lo demas, dados todos los detalles *reglamentarios ningun ministro puede colocar a sus favoritos politicos* si ellos no tienen los certificados de capacidad del caso, porque sin eso los nombramientos quedan nulos de hecho. Con esas prescripciones legales contempladas por las leyes i los reglamentos se ha evitado *la desmoralizacion de los empleados por las influencias directas de los politiqueros*.

No entro en detalles de las exigencias reglamentarias i legales que se piden para que los candidatos puedan ocupar puestos de los diversos servicios ferroviarios, porque me basta hacer presente que, entre nosotros, tambien tenemos esos reglamentos; pero, desgraciadamente, el cumplimiento de sus disposiciones es mas que un tanto flojo, i la razon es muy sencilla, *nuestras disposiciones reglamentarias no están basadas como las de los reglamentos europeos, en una disposicion legal que anule todo nombramiento que se haga sin esos requisitos*. Es eso lo que nos falta; un Ministro viola el reglamento i NO HAY SANCION, i el empleado incompetente i muchas veces inmoral queda contra todas las disposiciones reglamentarias, riéndose de los que se quejan de su intromision exabrupto en la administracion de los Ferrocarriles del Estado.

Nosotros tenemos tambien reglamentos de servicio, relativos al tiempo que se puede exigir a los operarios que estén en los talleres o en las faenas de la conservacion de la via etc., pero como esos reglamentos *tampoco tienen base legal* en qué apoyarse, son alterados constantemente. No hai nada mas desmoralizador en los servicios prestados por los operarios, que las grandes diferencias entre las horas de servicio que se exige a unos i otros; i eso, lo vemos nosotros de una manera

lamentable en las maestranzas de los Ferrocarriles del Estado, donde ya la desmoralización, en lo relativo a las horas de trabajo, ha llegado desgraciadamente al extremo. Mas aun, no han faltado miembros del Congreso que se han encontrado dispuestos a hacer presión sobre los Ministros de Ferrocarriles *para tener gratos a esos electores*, sin que se haya preocupado de ver si las exigencias que patrocinaban significaban o no un relajamiento inadmisibles en las disposiciones de los talleres; i así han favorecido la desmoralización con su excesiva complacencia, i desgraciadamente tan pronto como se ha desmoralizado un taller, por cualquier causal, la gangrena cunde a todos los demas.

Por eso nos hace mucha falta *una lei jeneral del trabajo*, como existe ya en todas las naciones europeas, *que regule estas cuestiones*. Así, discutiendo esa Lei jeneral, los señores miembros del Congreso podrán hacer valer todo lo que quieran en beneficio de los *obreros*; *es el momento* para ello. Pero, una vez dictada la Lei ya sabrán los administradores a qué atenerse para regular las horas de servicio, i así se impide que agentes electorales esploten la buena fe de los operarios ofreciéndoles mil franquicias ilegales i desatinadas. Existiendo una Lei del trabajo, con sus reglamentos complementarios, que tengan fuerza legal: se regularizarán los servicios de nuestras Maestranzas i de del personal de conservación, etc., i todas las disposiciones de detalle que sea necesario llenar en cada caso particular pasarán a la aprobación del Ministro de Ferrocarriles para que sean revisadas i *sobre todo armonizadas*, para que de esa manera las exigencias del servicio sean iguales en todas partes i no esté al capricho del primer ajitador que quiere atraerse la voluntad de los operarios.

Las continuas huelgas que está presenciando Santiago con el personal de la Tracción Eléctrica, están demostrando claramente la falta que hace entre nosotros la Lei jeneral del trabajo, que regule, una vez por todas, lo que pueden exigir

los administradores i lo que puede exigir el personal del servicio.

La Lei Francesa del 13 de Julio de 1906 establece claramente que debe darse un dia de descanso semanal a todo empleado u operario, etc., que se encuentre ocupado en establecimientos industriales o comerciales o en las dependencias de esos mismos establecimientos. Exije mas aun, que ese dia debe ser dado los domingos, i solo hace escepcion, para las empresas como los Ferrocarriles u otras semejantes, en las cuales, sin ocasionar perjuicios jenerales, no pueden suspender sus servicios los dias domingos; i en esos casos se autoriza a que *una parte* del personal sirva esos dias i tenga su reposo, jeneralmente alternándose constantemente unos con otros, de modo que siempre existan turnos en que el personal descansa los domingos. Todas estas alteraciones a la disposicion jeneral de la lei deben ser autorizadas i acordadas en conformidad con las prescripciones de detalle que la misma lei estipula en sus artículos 3.º i 4.º

El artículo 4.º contempla el caso de trabajos urjentes, imposterables, etc., que se ofrecen constantemente en toda empresa industrial. Siendo entonces forzoso, por mandato legal, dar un dia de reposo semanal extra a todo el personal que se ha ocupado en trabajos forzados. Los reglamentos internos de los servicios ferroviarios deben entónces arreglarse de manera que contemplen estas disposiciones. En jeneral, se puede establecer directamente el descanso todos los domingos para el personal de las oficinas, se establecen los turnos para todo el personal que se necesita para la atencion de los servicios permanentes, i los turnos estraordinarios para contemplar el dia extra de descanso cuando ha habido algun servicio urjente que haya hecho trabajar al personal fuera de las horas legales diarias.

Respecto del número de horas de trabajo que se pueden exigir diariamente, todas las Leyes del trabajo modernas han

fijado en un *máximum* de 10 horas efectivas, entrecortadas por dos descansos de una hora, o bien uno de $\frac{1}{2}$ hora i el de medio día de $1\frac{1}{2}$ horas para los hombres adultos, i disminuyéndose proporcionalmente para las mujeres i los niños. Todas las Leyes del trabajo admiten que, en casos extraordinarios, deben pagarse las horas extraordinarias de servicio con un recargo determinado, segun las fatigas que esos trabajos ocasionen al personal. Esa medida que es necesaria, pasaria a ser abusiva si los administradores la toman como permanente, alegando que siempre sus maestranzas están recargadas, etc., por cuanto, si existe realmente ese recargo i las faenas forzadas toman un carácter permanente, es el caso de contratar mas personal, o de establecer los turnos si verdaderamente el recargo hace que se necesiten los trabajos sin interrupcion, i de esa manera queden siempre las faenas establecidas en las condiciones que ha contemplado la Lei jeneral del trabajo, sin pedir fatigas enormes a los empleados i operarios del servicio. Por lo demas, es evidente que si una administracion hace uso de aumentar accidentalmente las horas de trabajo, debe tambien dar el *sobre jornal* equivalente a esas horas de aumento.

Hai leyes que establecen, aun en detalle, el *máximum de aumento* accidental que se puede exigir segun las faenas, medida mui justa i que evita controversias i el *agotamiento del personal*. La Lei Francesa estipula una tolerancia de una hora i media para los operarios ocupados en el manejo de hornos, estufas, etc., manejo de calderas, i para los trabajos de los mecánicos, maquinistas i fogoneros; i una tolerancia de dos horas para los equipos de operarios de conservacion de la via i de las faenas semejantes, en los cuales los obreros no están bajo la influencia del fuego.

Como se ve, un jefe de estacion que accidentalmente se encuentra recargado en las maniobras puede exigir al personal de las remolcadoras una hora i media mas de las 10 horas corrientes i correspondientes al día de trabajo, abonando naturalmente el recargo que se estipula en los reglamentos;

pero no puede hacer eso *a diario*, porque eso significaría un abuso, puesto que es evidente que en ese caso las maniobras exigen mayor personal para que estén hechas oportunamente i sin exigir a los operarios mas servicios que el de las horas legales.

Nuestros reglamentos de servicio contemplan tambien el trabajo nocturno: en Europa se encuentra contemplado en las disposiciones legales, para así darles mas fuerza a esas disposiciones i poner tambien las sanciones del caso para los que abusan de ellas. Las Leyes contemplan inmediatamente *los turnos* para las faenas nocturnas para hacer que el personal no quede obligado constantemente a trabajar por ejemplo de 12 de la noche a 6 de la mañana, sino que, la *cuadrilla* que un dia ha servido de ese manera, entre al dia siguiente a la tarea de 6 P. M. a 12 de la noche, i despues alternándose con las faenas diurnas, medida perfectamente lójica, porque es como se procura la menor fatiga a los operarios.

Las Leyes Europeas, establecen ademas *un Control* para todos los establecimientos industriales i ferroviarios, control que depende directamente del Ministerio de Trabajos Públicos, i que puede denunciar los abusos que existan en contradiccion con las disposiciones legales i, por consiguiente, las multas en que incurren las administraciones, a favor de las Cajas de Ahorros de los operarios, por cada violacion de la Lei de Trabajo.

En muchas faenas se emplean niños o jóvenes menores de 16 años i, por consiguiente, las leyes contemplan las horas de trabajo que solo puede exigirse a este personal, siendo tanto menores cuanto menor es la edad que tienen los muchachos, *no pudiendo tener menos de 12 años*.

En nuestras faenas se ven constantemente muchachos que se ocupan en sus tareas las mismas horas de servicio que los adultos: eso es inadmisibile, si no se quiere ser inhumaniario. Solo se comprende que un muchacho pueda estar en las faenas las mismas horas reglamentarias de los adultos, cuando sus tareas son *intermitentes*, es decir cuando no tiene que

estar trabajando constantemente, de modo que, su trabajo efectivo, sea proporcional a sus años.

Entre nosotros tenemos constantemente las faenas de 6 A. M. a 6 P. M. o sean 12 horas con dos horas destinadas al descanso; jeneralmente $\frac{1}{2}$ hora a las 8 A. M. i despues una hora i media a las 12 M. Así se tiene la faena de 10 horas, que es actualmente combatida por los higienistas. Sin embargo, las faenas de 8 horas efectivas, no se encuentran aun en ninguna de las Leyes del trabajo; mas aun, en Europa, hai muchas instituciones de obreros *que rechazan en absoluto la idea de faenas de 8 horas*; se comprende fácilmente que si las Leyes del trabajo fijasen la faena máxima en 10 horas, i no *las horas efectivas*, i por consiguiente la faena de 12 horas en total, contando con las dos horas de descanso, los administradores de faenas *viendo disminuir el rendimiento* del obrero en dos horas descuenten los jornales, en consecuencia, puesto que, de otra manera, el encarecimiento de la obra de mano repercutiria sobre los artículos elaborados. I en los Ferrocarriles, donde el público pide i exige el mayor trasporte con el minimum de costo, *forzosamente se provocaria el alza jeneral de tarifas* si la Leyes jenerales del trabajo obligasen a las administraciones a contar, como dias de operarios, *solo 8 horas efectivas*. Ahora, como en realidad no se ve en la práctica que el servicio de 10 horas de trabajo efectivas sea anti-higiénico (nuestros trabajadores por su robustez demuestran lo contrario diariamente), no ha habido ningun gobierno que quiera provocar una reforma que repercutiria sobre todos, *i en detrimento de los mismos operarios*, como es fácil demostrarlo, i por eso, *las instituciones obreras que se han penetrado de ese peligro RECHAZAN TAMBIEN LA REFORMA DE 8 HORAS EFECTIVAS*,

Supongamos hecha la reforma de las 8 horas efectivas, i por consiguiente el día de trabajo de 10 horas i no de 12. Dos casos se presentarian inmediatamente: Primero, en todo aquello que el público *soporte el recargo* que provocaria el encarecimiento de la obra de mano, el industrial o el admi-

nistrador haria pagar el recargo al público consumidor la diferencia de producción entre 8 i 10 horas efectivas de trabajo con el mismo jornal, *i los mismos obreros tendrian que comprar esos artículos con el recargo, aunque gane como jornal lo mismo que ántes*. Luego pierde él i todo el público que necesita esos artículos. Ese seria el caso de una empresa de acarreo, que conservando sus jornales al personal acepte la disminucion de horas de trabajo; tendria que aumentar las tarifas en detrimento del público i del mismo personal, aun sin que él tenga que movilizarse, puesto que el aumento de tarifas se traduciria *en el encarecimiento de los artículos de consumo i de la alimentacion*. ¿Qué ganó entónces ese obrero que clamaba tanto con la jornada de 10 horas efectivas? nada, perdió porque compra mas caro su alimentacion i gana el mismo jornal.

El segundo caso que se puede presentar es que el público no aceptó el aumento de recargo de los artículos *o de las tarifas en las empresas de acarreos*; en ese caso las administraciones *forzosamente tienen que reducir los jornales en proporcion con las horas de trabajo*, los operarios tendrán entónces los artículos de consumo al mismo precio que ántes; pero ellos *ganarán ménos, han reducido sus jornales en $\frac{1}{6}$, luego han perdido*.

Es evidente entónces que los legisladores europeos tienen mas de una razon para resistir la idea de los días de trabajo de 10 horas, i eso sin tomar en cuenta que, en el Japon i en la China, etc., no rejirian esas Leyes i por lo tanto que vendria, para muchos artículos, la competencia franca de la producción asiática. Por eso, bien estudiada la cuestion, se ve que es mui dudoso que exista ganancial para los obreros legislando sobre la base del día de 10 horas para tener solo las 8 horas efectivas que piden algunos higienistas; i que, por otra parte, no está demostrado de una manera fehaciente, que el trabajo efectivo de 10 horas diarias, bien distribuidas, sea realmente anti-higiénico.

Los Consejos de Hombres-Prudentes («Prud' Homes») i los

moralistas ven aun otro peligro. Ya con el dia de 6 A. M. a 6 P. M. los operarios tienen muchas horas para ir a botar sus ganancias en las tabernas; disminuyendo el dia de trabajo, *son dos horas mas diarias que el obrero tendrá para malgastar su tiempo*. Desgraciadamente, como son tan pocos los que despues de sus tareas se ocupan en ir a un salon de lectura, etc., resultaria que, al final, lo que haria la lei seria *dar mas horas para invadir las tabernas*, i por lo tanto un continjente mas de desmoralizacion i *una causal mas para que se relaje la salud con las bebidas*; i sin embargo se pretende dar trabajo por higiene. La observacion de los Consejos de «Prud' Homes» no puede ménos que tener mucha importancia para nosotros, donde, desgraciadamente, la proporcion de los analfabetos, i por lo tanto de los obreros que pueden ir a buscar una distraccion honesta i agradable en sus descansos, leyendo, etc., es mucho menor que en Europa; por consiguiente, nosotros tendremos siempre *muchas mas que temer que los obreros vayan a llenar las salas malsanas de las tabernas*, como fruto de una lei basada en la higiene.

Todas las administraciones europeas i aun las de los Estados Unidos, tienen que someter a la aprobacion del Ministerios de Trabajos Públicos en Francia, al «Board of Trade» en Inglaterra, etc., los reglamentos del trabajo de sus maestranzas, etc., de las faenas de conservacion de la via, etc. I los Ministerios o las oficinas designadas para ello, despues de revisarlas i ver que no se encuentran en contradiccion con las disposiciones legales, les prestan su aprobacion i las manda al Control. El Control debe denunciar todas las infracciones que cometan las administraciones, i fijar las multas que les corresponden en cada caso a beneficio de la Cajas de Ahorros de los obreros, etc. Pero siempre, tanto la administracion como en los Ministerios, han contemplado con preferencia, *la situacion del personal activo de los trenes en servicio*, por cuanto es evidente que ese personal es el que se fatiga mas en las empresas ferroviarias.

Los reglamentos franceses del 9 de Mayo de 1906, conser-

vando siempre por base el día de 12 horas, con dos de descanso, de manera que el trabajo efectivo sea de 10 horas el máximo, para el personal activo contempla, además de los descansos los días domingos o sus equivalentes mandados por la Lei, *otros días de descanso suplementarios*, intercalados de manera que no perturban el servicio i que al fin del mes todo ese personal tenga dos días más de descanso. Como se ve, esa es una manera muy lójica para no vulnerar la Lei jeneral, disminuyendo las horas del servicio diario, i sin embargo de conceder por equidad, dadas las fatigas de las tareas, un mayor descanso al personal eminentemente activo.

Los reglamentos ingleses proceden de otra manera: estipulan que los maquinistas, fogoneros en servicio de trenes (por consiguiente no se encuentran comprendidos en esta categoría los que están en las remolcadoras, etc.), deben tener cada 10 días, como término medio, un descanso de 30 horas consecutivas como mínimo; pero estos descansos no son contados como días corrientes para los pagos, sino que tienen un descuento que varia según los reglamentos.

Para los maquinistas i fogoneros empleados en las estaciones en las remolcadoras, etc., i para los empleados de las maniobras de las mismas estaciones, a más de los días festivos, en los cuales no sale al servicio todo el personal, puesto que quedan suspendidos los servicios de los trenes de pequeña velocidad i se establecen turnos para tener el personal que se necesita para el patio, etc.; a más de ese descanso dominical por turnos, deben tener otro suplementario de 30 horas cada 15 días, como término medio. Los empleados de otros servicios tienen también sus franquicias, pero en menor escala i distribuidas en las épocas de menor movimiento.

Basta lo anterior para dejar bien establecido que todas las administraciones europeas, tomando por base el día de trabajo de 12 horas en conjunto, incluyendo los dos descansos del almuerzo i comida, es decir el día de 6 A. M. a 6 P. M.,

dan sus franquicias especiales a todos los empleados cuyas tareas son enteramente fatigosas, como son las de los maquinistas, fogoneros, etc. Pero, eso no quita que las administraciones tengan la facultad de llamar al servicio al personal aun en esos dias de franquicias en casos extraordinarios, i abonando entónces salarios con un tanto por ciento de recargo.

Constantemente se presentaban ántes dificultades para estimar las horas del servicio, cuando los ajustes de los sueldos se hacian a tanto por hora; procediendo por dias de 12 horas con 10 de trabajo efectivo, han desaparecido esas dificultades y ha sido fácil entónces contar las horas suplementarias que hai que abonar cuando un servicio dado exige de parte del personal. estar en las tareas mas de las 10 *horas efectivas*, o bien cuando parte de estas diez horas efectivas, por razon de los itinerarios, tienen lugar en la noche, la que se cuenta como tal dos horas despues del puesto el sol.

Para el control de las horas extraordinarias bastan los cuadros del movimiento que se hacen diariamente en las oficinas de la explotacion técnica ahora, como las administraciones europeas han establecido una escala de los dias de reposo extra, igual a la de los agentes del servicio del patio de las estaciones, para los conductores, los bodegueros de trenes, etc., por cuanto ellos, si bien no tienen las fatigas de los maquinistas i fogoneros, tampoco tienen un serviciosi milar al de los empleados sedentarios i de oficinas, i por lo tanto se hacia lójico darles las franquicias del descanso suplementario que se habia acordado a los agentes de las maniobras de estaciones. El control, con mayor razon, queda basado en los cuadros del tráfico.

Las variantes que tienen los reglamentos en lo relativo al descanso extra de los empleados i el abono de las horas extraordinarias son muchas, se puede decir que hai tantas variantes como administraciones; cada cual, despues de fijar las condiciones jenerales, entra a detallar la manera como deben contarse las horas extras, las épocas etc., en que deben

hacer uso los empleados de sus 30 horas de reposo extraordinario, etc., etc.; solo en dos reglamentos he encontrado una disposicion que la estimo mui acertada i por eso haré mencion de ella.

Toda empresa ferroviaria está espuesta a tener desrieles u otros accidentes mas o ménos peligrosos i fatales; se trata entonces de procurarse los recursos necesarios para ir a prestar los ausilios lo mas pronto posible, i para ello, *se ha estipulado una prima extraordinaria* para el personal que se presente primero listo para ir a prestar auxilio; ademas de pagar las horas de servicio de auxilio, con el recargo correspondiente a los servicios extraordinarios diurnos o nocturnos, segun los casos. Esta medida la encuentro mui oportuna i francamente estimuladora para tener siempre el personal a la mano cuando mas se le necesita, i el personal del tren auxiliador, aunque va a un trabajo forzado, irá gustoso i por lo tanto sus servicios serán mas eficaces. Mas aun, esos mismos reglamentos estipulan que el personal de la conservacion de la via que llegue atrasado al lugar de un accidente, *no serán considerados sus servicios como extraordinarios auxiliares*, sino que solo tendrán los abonos de los recargos correspondientes a lo que manda la Lei jeneral del trabajo como pago de horas suplementarias cuando se obliga al personal a servir mas de las 10 horas efectivas por dia. De otro modo, el personal de las cuadrillas de conservacion no tendria ningun interes en estar lo mas pronto posible en el lugar del accidente; i sin embargo, el personal de las cuadrillas i los camineros *son siempre los agentes diestros para limpiar la via*, es decir, los que pueden prestar servicios mas eficaces, mientras llega el tren auxiliador con el grueso de los recursos i demas personal necesario para proceder lijero i atender a los heridos si desgraciadamente lo ha habido. Una buena prima acordada entónces al personal de la via que llegue primero a prestar auxilio, es una medida de buena administracion i *económica*, porque la mayor parte de las veces, de las atenciones del primer momento depende el tiempo nece-

sario para regularizar los servicios i dejarlos en las condiciones ordinarias.

V.—MEDIDAS SANITARIAS

Largo seria enumerar i comentar las disposiciones reglamentarias concernientes al personal, cuando por lo demas, como ya lo he hecho presente en varias ocasiones, ellas son mui variables i tienen que depender, en los detalles, de las condiciones locales: pero voi a concluir con lo relativo a las atenciones del personal, manifestando sumariamente algunas de las disposiciones referentes a la *higiene*, porque nosotros descuidamos casi en absoluto ese servicio.

Evidentemente que es inadmisibile que los operarios que trabajan en los talleres de los Ferrocarriles del Estado, *donde debería darse el ejemplo del servicio hijiénico*, que aconseja la mas elemental cordura, sean, por el contrario, los establecimientos que mas pugnan contra las reglas hijiénicas. En todos los paises donde existe una lei jeneral de trabajo i de *higiene pública*, que fija el minimum de condiciones sanitarias que deben tener los talleres, etc., *para que no sean cerrados*, por ser enteramente dañino para la salud de los operarios, no se podrian mantener en servicio talleres como los que he visto en las maestranzas de los Ferrocarriles del Estado. Si nosotros aplicásemos cualquiera de las leyes europeas, a falta de una propia, quizas las cerráramos todas, tal es el descuido hijiénico que existe en nuestros talleres i, desgraciadamente, al cual nos hemos acostumbrado, de tal manera, que no se hace el menor empeño en mejorarlos, tomando el estado actual como el mas natural de estas cosas. Si bien es cierto que los obreros que viven en conventillos, *enteramente inmundos*, i por consiguiente mucho mas malsanos que nuestros talleres, ganan con ir a pasar el dia en el taller, no por eso debe descuidarse la *higiene del taller* i la de la habitacion, donde va a buscar el descanso i a pasar la noche.

Hai una lei de salubridad para las habitaciones de obreros i los conventillos, *que si se aplicase regularmente* concluiria con centenares de conventillos inhabitables que existen en nuestras grandes poblaciones.

Preguntando por qué se mantenian algunos conventillos enteramente anti-higiénicos, alguien me contestó: *porque no se puede hacer otra cosa*: si se aplicase la lei de habitaciones de obreros, etc., *tal como está promulgada*, el primero que tendria que gastar algunos cientos de miles de pesos para rehacer las habitaciones malsanas seria el Fisco; para convencerse de ello, no hai mas que ir a ver a donde aloja el fisco al personal de las cuadrillas de la conservacion de la via, en ranchos inmundos hechos con los desperdicios del material del servicio. ¿Cuántos telegrafistas, etc., durante mucho tiempo no tienen otra vivienda que la caparazon de una bodega vieja, que se llueve como afuera? i esos muchas veces son felices, porque tiene algo mas decente *que los cercos hechos con durmientes viejos* i cubiertos con planchas de fierro de los que se quitan de las techumbres de los edificios, por inútiles al hacer las renovaciones. No hai mas que mirar hácia la línea, cuando se viaja, para ver esos cercos *en que se tolera que habiten los obreros del personal de la conservacion de la via*. ¿Cómo entónces las autoridades pueden exigir a los particulares que cumplan con la lei de habitaciones de obreros? Lo primero que alegan es que esa lei no solo está vijente para ellos, i que no hace escepción del fisco, por lo tanto que si no la cumple el fisco, ellos no están obligados a cumplirla; *ese es, se me ha dicho, el pretesto para hacer las tolerancias*, i que se vea que aun quedan, sin ser cerrados, muchos conventillos que son verdaderos focos de toda clase de infecciones.

Es evidente que la lei la dictó el Congreso para todos, i por eso el fisco no tiene disculpa que alegar *cuando no toma ninguna medida* para ir siquiera paulatinamente mejorando las habitaciones que él ofrece al personal de los Ferrocarriles del Estado. Yo estimo que estando la lei vijente i no ha-

ciendo excepción del fisco, las autoridades encargadas de prohibir que el obrero viva en habitaciones malsanas, debería denunciar i mandar cerrar, todas casas inmundas que rodean algunas estaciones, sin pensar como se reemplazarán dor otras. Esa incumbencia se las asigna la misma lei a los propietarios i no a la comision de vijilancia hijiénica. Por consiguiente, el cómo debe de reemplazarse, le corresponde a cada jefe del servicio buscar los medios i los elementos; i justamente, ese jefe, tendrá la mejor arma para hacer presión anté sus superiores para que se den los elementos del caso, si los encargados legales, le declaran anti-hijiénicas sus ranchos inmundos de durmientes viejos y los mandan cerrar como es de su deber. Por eso estimo lento i perjudicial para los obreros la manera cómo se está aplicando la lei de habitaciones. Debemos concluir con las contemplaciones, tanto con las fiscales como con las de los particulares, sobre todo con las fiscales, para quitar el pretesto de las otras tolerancias.

Si en la cuestion de la capacidad i condiciones de los talleres de nuestras maestranzas hemos hecho caso omiso de la hijiene, tambien lo hacemos en muchos ocasiones *en el aseo diario*. Así, por ejemplo cuál de los talleres fiscales se amolda a las prescripciones mas elementales exigidas por la ley jeneral europea, que dispone, en lo tocante al aseo, en su artículo primero, lo siguiente.

«ARTÍCULO PRIMERO.—En los locales destinados al trabajo, *el suelo será barrido a fondo*, por lo ménos una vez al dia, despues que se suspenden los trabajos.

«El barrido se ejecutará sea con un lavado, sea con escobas, sea con paños húmedos, etc., segun las condiciones de explotación i naturaleza de los revestimientos que tienen los suelos de los talleres, cuando ellos no permiten el lavado. Los enlucidos deberán restablecerse siempre que sea necesario».

«ART. 2.º—En los locales donde el trabajo produzca ma-

terias orgánicas alterables, que caen al suelo, (casas de máquinas, talleres de pinturas, etc.), el piso será siempre impermeable i estará siempre bien nivelado, i los muros estarán cubiertos con enlucidos que permitan el lavado jeneral».

¿Cómo nosotros hemos olvidado estas reglas tan elementales de la higiene?

Otro tanto podemos decir de la atmósfera que debe reinar en los talleres; es evidente que debe cuidarse tanto mas de ella, cuanto mas emanaciones malsanas puedan producirse en el taller, como las de las fraguas, hornos de fundicion, etc. Afortunadamente, en este sentido, no estamos mal: así como constantemente se han descuidado los pisos, por lo jeneral la ventilacion está bien atendida, al ménos en los talleres del Estado que conozco.

Pero lo que se anota especialmente en los reglamentos es *el cubo de aire* que deben tener los dormitorios del personal en las casas de habitaciones de obreros, etc., el cual *no puede ser menor de 14 metros cúbicos por persona*, en los locales que pueden ser perfectamente ventilados por sus ventanas, etc., i en los locales que, por su colocacion, no pueden ser ventilados normalmente, *deben ponerse chimeneas que procuren la ventilacion continua*.

Los dormitorios no pueden tener ménos de 2.40 metros de alto, i cuando se encuentran en las inmediaciones de los talleres que pueden dar humos o emanaciones que impurifiquen la atmósfera deberán tener sus pisos impermeables para evitar que esas emanaciones puedan infestar las habitaciones. Esos pisos impermeables de los dormitorios deben estar formados con revestimientos que permitan su lavado, lo mismo que los muros; i cuando los muros son blanqueados con cal, debe renovarse el blanqueo por lo ménos cada tres años.

Los reglamentos exigen que en los edificios en que hai dormitorios se coloquen lavatorios en proporcion de uno, por lo ménos, por cada seis personas, escusados, etc., i todos los demás servicios hijiénicos destinados a impedir que se acumu-

len las aguas servidas, etc. Ojalá que entre nosotros se principie a tomar interes en los servicios hijiénicos de las habitaciones del personal que los FF. CC. del Estado tendrán que construir para atender debidamente a su personal, i al emprender la reconstruccion o mejoras indispensables en las actuales que son del todo deficientes.

VI.—CONTROL DEL TRABAJO.—EDUCACION

Siempre ha sido una causal de quejas, i a veces de huelgas, *el control de las horas de trabajo* hecho solo por los contra-maestres de los talleres. Las administraciones europeas, cansadas de estos reclamos i viendo que efectivamente las listas de asistencia de los contra-maestres pueden ser alteradas con facilidad, cuando éstos tienen algun favoritismo, han establecido terminantemente *que el control de los obreros sea hecho bajo las órdenes de los ingenieros jefes de los servicios inmediatos*, los cuales pueden disponer de alistadores especiales que están bajo la órdenes directas de dichos ingenieros, puesto que, siendo estos últimos los responsables de las listas de asistencia, necesitan que sus alistadores sean de su entera confianza i obedezcan estrictamente a sus órdenes.

A mas de eso se han establecido en todos los talleres de importancia aparatos automáticos que marcan la hora de entrada i de salida de los operarios, de modo que el control, en definitiva, en esos talleres, se reduce a la inspeccion de esos aparatos i al cuidado que hai que tener con ellos para que funcionen regularmente. Hai aparatos que se puede decir que son completos: cada operario recibe un ficha con su número, i con ella hace funcionar el aparato del control, el que deja estampada la hora de la salida i el número de la ficha que lo ha puesto en movimiento i, por lo tanto, el nombre del operario para el ajente del control.

Nunca será plata mal invertida la que se destine para obtener un buen control del trabajo: solo con evitar los innu-

merables reclamos inútiles se pagarán todos los buenos aparatos automáticos del control, i con ellos se acabarán los favoritismos i anomalías que concluyen por desmoralizar el personal.

Las Administraciones europeas toman empeño en educar a los hijos del personal en servicio, i la razon es mui sencilla. Con ese sistema, jeneralmente el hijo sigue las aguas del padre i se forman familias de carrilanos. Algunas Administraciones tienen escuelas propias de instruccion primaria i de oficios, donde reciben gratis a los esternos que sean hijos de los operarios de sus talleres; como oficios se les enseña a ser herreros, carpinteros, gasfiter, ebanistas al grueso, para la tapicería de los vagones, etc. Reciben tambien grátis a los internos que desean seguir los cursos de mecánicos i sacar sus diplomas de maquinistas, que los habilita para poderse presentar a los concursos de admision de dicho personal. I mediante una módica pension a los que van como medios pupilos i, por lo tanto, que almuerzan en las escuelas, i que solo siguen oficios.

Con ese sistema consiguen las Administraciones tener siempre personal *idóneo i suficiente* para los puestos de carpinteros mayores del servicio de la conservacion de la via, albañiles de primera clase, etc., i todos ellos *teniendo nociones completas de lo que es ejecutar un trabajo sin entorpecer el tráfico*, puesto que es en lo que mas se empeñan los maestros que los enseñan, i la práctica que les procura la misma escuela se refiere justamente a esos casos.

Para la instruccion primera grátis, concedida a los hijos de mucha parte del personal, las Administraciones se sirven jeneralmente de las escuelas primarias existentes, a las cuales se les asignan subvenciones especiales.

Entre nosotros creo seria fácil atender a los hijos del personal de los obreros i del personal del servicio del patio de las estaciones principales, de los bodegueros, etc., haciendo el Fisco pocos sacrificios.

Bastaria para ello que diese instrucciones a la Inspeccion Jeneral de Instruccion Primera para que siempre pusiese una o dos escuelas en las cercanias de las estaciones, i si no tienen ahí locales propios fiscales, hacer, si es necesario, que el presupuesto de los FF. CC. se saque para pagar los arriendos correspondientes; pero con la obligacion de que esos escuelas *reciban ante todo a los hijos del personal de los FF. CC. i establezcan en su enseñanza un plan adecuado para que puedan seguir despues en las escuelas de oficios.*

Esta medida, como se ve puede tomarse en Rancagua, San Fernando, Curicó, etc., es decir donde hai estaciones con un personal numeroso i, por lo tanto, donde se presume que los hijos de ese personal sean suficientes para formar la base de la asistencia de la escuela.

La Sociedad de Instruccion Primaria creo que atenderia tambien con gusto la instalacion de escuelas en las inmediaciones de las estaciones si se les facilita el local i alguna subvencion. La subvencion se hace indispensable en estas escuelas, porque, como lo he manifestado el interes de las empresas ferroviarias está en que desde el primer momento las escuelas no estén destinadas simplemente a enseñar a los niños las nociones de la instruccion primaria, sino mui especialmente los rudimentos de un oficio, jeneralmente la carpintería, por que es la mas barata como instalacion, i con ella los muchachos se acostumbran a la herramienta, al trazado de ensambles, etc., i se encuentran casi maquinamente preparados para pasar despues a las *escuelas de oficios*, que se encuentra en los grandes centros, i a las cuales pueden ingresar *los hijos del personal que no tiene faltas* i de cualquier estacion de la red, mediante becas que conceden las Administraciones como premios al buen personal.

Si quisiera, el Supremo Gobierno dedicaria a ESCUELA SUPERIOR DE OFICIOS, para los hijos de los empleados de los Fe-

rocarriles del Estado, la actual Escuela de Artes i Oficios, de la cual no saca el provecho que debería sacar. Tiene ahí buenos talleres, solo necesitaria darle un régimen distinto para formar inmediatamente mui buenos caldereros, buenos herreros de forja, buenos fogoneros, buenos maquinistas, carpinteros no de obra gruesa, sino de taller i que sepan armar andamios, etc., buenos contra-maestres para fundiciones, etc.

No querria decir eso que los hijos del personal de los FF. CC. del Estado, que fueran a aprender oficios en la Escuela de la Administracion de los FF. CC., deban quedar comprometidos a prestar sus servicios en dicha Administracion; nó, esos servicios enteramente obligatorios, en definitiva, se traducen siempre *en cargas* para una familia. Mas aun, no *seria un premio* el que se concederia, al buen empleado, dándole becas a alguno de sus hijos en esas escuelas, si ellos quedasen obligados a servir al Estado; seria un censo, i de los mas odiosos. Esos jóvenes ingresan, si quieren, al servicio de los Ferrocarriles, e irán a las industrias privadas, si en ellas encuentran mas remuneracion para sus aptitudes: i el Fisco habrá siempre ganado con ello, formando ciudadanos idóneos *i obreros nacionales*.

VII.—CAJAS DE AHORROS.—PENSIONES DE RETIRO, ETC.

Las Administraciones europeas han comprendido perfectamente *que si no tienen para el servicio un personal idóneo, especialmente para la explotacion técnica*, el servicio se recien-te de una manera sensible, con desventajas para el público *i para las entradas que deben percibir las empresas por sus acarreos*. Por ese motivo, como lo hemos visto, se estimula al personal i se trata de procurarle condiciones favorables para que no abandone el servicio. Ademas, toma sus medidas i precauciones para que, el que se ha inhabilitado, pueda retirarse en condiciones favorables, ya que ha dedicado todo su tiempo i sus aptitudes en beneficio de la Administracion i del público.

Pero, si bien no se emiten sacrificios para atender al buen personal, es evidente que se deshacen inmediatamente del malo, sin que por eso venga ninguna crisis ministerial. A mas de lo que he apuntado con relacion a los sueldos, se han establecido *Las Cajas de Ahorros*, con todas sus ramificaciones, para completar con ellas lo que no se puede hacer directamente.

Nosotros, en este sentido, hemos dado un paso verdaderamente favorable con la Lei núm. 2,498 del 15 de Febrero de 1911; pero tenemos que completar esa obra como lo veremos por lo siguiente.

Al principio, en la mayoría de las Administraciones europeas, los empleados, para asegurar su situacion, por medio de suscripciones, ayudaban a sus compañeros enfermos o que quedaban inutilizados por accidentes; pero esta situacion, enteramente irregular, tuvo que llamar la atencion de las Administraciones, i las Compañías Esplotadoras, persuadidas de lo que ganarian ellas mismas atendiendo a su personal, se decidieron a formar ellas «Las Cajas de Ahorros» que se encuentran establecidas en las Administraciones europeas desde el año 1866, i que funcionan hasta la fecha, ensanchando cada dias mas i mas sus benéficas ayudas al personal ferroviario.

Las bases de las Cajas de Ahorros que se establecieron el año 1866 fueron calculadas para procurar una pension remuneradora a los empleados en casos de accidentes, i una pension diaria, durante sus enfermedades, para que los operarios, que no pueden trabajar, pudiesen mantenerse; i, en caso de muerte, ayudar a los deudos inmediatos. Mas tarde se han mejorado esos servicios, i se ha puesto en las Cajas de Ahorros, la *Seccion de retiros* para atender al personal que por su edad o por otra causa, queda imposibilitado para el servicio.

Las Compañías intervinieron en las administracion de éstas Cajas, puesto que las garantizan; pero en jeneral, no en las cuotas que cada empleado quiera pagar mensualmente, por que ellas dependen de las combinaciones que cada cual hace en cada caso; pero las compañías garantizan a los empleados que, en todo caso, las Cajas pagaran regularmente las sumas

prescritas en las pólizas que se han extendido. Mas aun, en la mayoría de los casos, acrecentando las entradas de las Cajas, con un tanto por ciento de las ganancias líquidas de las empresas, i con las multas en dinero si las hai en los reglamentos para los empleados que ganan mas de dos mil francos anuales.

Las Cajas de Ahorros como se ve, son como seguros, i funcionan un tanto independientes de las Administraciones; i la mayoría de ellas agrupa sus operaciones por períodos de tres años seguidos, tomando por base los períodos que justamente corresponden a los premios que debe recibir el personal que no ha merecido amonestaciones durante ese tiempo; i cuando la contabilidad de la Caja demuestra que hai un déficit, para uno de estos períodos, las Compañías cubren estos déficit; i estas sumas son devueltas a las Compañías si en los períodos siguientes las Cajas tienen excedentes.

Por otra parte, todas las Compañías toman a sus espensas *todos los gastos de tramitación de las diversas solicitudes de ahorros o seguros (sellos del papel, impuesto de renta, etc.)* Dan grátis el local para el funcionamiento de las Cajas, i pagan, a sus espensas todo su personal e inspeccionan la inversion de sus fondos i su contabilidad. Por consiguiente, las Compañías tienen siempre desembolsos que hacer para organizar *i garantir* el buen funcionamiento de las Cajas, i tratan de hacerlo de la manera que sea la ménos onerosa para los empleados.

Los empleados por su parte alimentan sus pólizas con cuotas que en algunas Administraciones son facultativas hasta cierto punto, puesto que se les presentan varias fórmulas de seguros de accidentes, enfermedades, etc., (nuestra Lei fija cuota obligatoria i no tiene mas que una fórmula de auxilio). Las Cajas europeas, teniendo mas la forma de seguros, toman en cuenta la edad del empleado que hace la primera imposición, obligando, para las fórmulas corrientes, a que el empleado tenga ménos de 45 años cuando hace su primera imposición. Para servirse de las Cajas, los empleados se dirijen al

jefe de servicio mas inmediato, i éste hace entónces todas las tramitaciones de la solicitud gratuitamente para el empleado. En las que yo conocí, el año 1890, las primas mensuales que tenian que pagar los empleados, segun las categorías de las pólizas que solicitaban, eran las siguientes:

Póliza de primera clase.....	3.75 francos al mes
» » segunda »	7.50 » » »
» » tercera »	11.25 » » »
» » cuarta »	15.00 » » »
» » quinta »	18.75 » » »

Los empleados cuyos salarios eran menores de 175 francos, no podian pedir mas que las de primera clase; los que tenian ménos de 375 francos al mes podian optar hasta la tercera inclusive; las de 475 francos al mes podian tomar hasta la cuarta; i los demas cualquiera de la escala.

De esa manera quedaba fijo el máximum de contribucion que las Cajas podian exigir al personal, como asimismo el máximum de beneficios que las cajas podian acordar, en relacion con las cuotas que cada cual queria tomar. Como poco despues se hizo presente que habia cierta injusticia en limitar los beneficios que las Cajas podian ofrecer, se ha estipulado en los nuevos reglamentos *que despues de ser contribuyente un año i el empleado no tiene 45 años de edad, i tiene por lo ménos cinco años de servicios, puede tomar la póliza que quiera*. Solamente que en estos casos para tomar la póliza superior a las calificadas con relacion a los salarios, no puede hacerse sin previo exámen de médico. Se ve, que lo que se ha deseado es que sean los empleados por sí mismo los que determinen las mensualidades que quieren pagar para tener mayor o menor suma de beneficios en casos de accidentes, enfermedades, etc., (nuestra Lei exige cuota fija) no tiene la base de los seguros sino la de las cajas de los empleados civiles.

Ahora, en casos de accidentes del trabajo, accidentes ocasionados por los trenes, etc., las pólizas en esos casos, como en

los de enfermedades en el servicio, constatadas en conformidad con los reglamentos (constataciones que son muy rápidas i someras) las cajas aseguran una renta diarias de

2,50	francos	para	las	pólizas	de	primera	clase;
5,00	»	»	»	»	»	segunda	»
7,50	»	»	»	»	»	tercera	»
10,00	»	»	»	»	»	cuarta	»
12,50	»	»	»	»	»	quinta	»

Esta renta diaria se reduce a la mitad al fin de un año de incapacidad para trabajar (nuestra Lei les da seis meses con sueldo i despues nada). A las víctimas de accidentes del servicio las Cajas les aseguran la asistencia médica, a mas de la renta anterior i por un año. I en casos de enfermedades que no duren mas de tres dias i que dejan al empleado inhabilitado para volver al servicio, las Cajas le aseguran las rentas siguientes, a partir del tercer dia:

2, 4, 6, 8, -10 francos diarios, para las pólizas de 1.^a, 2.^a, 3.^a, 4.^a i 5.^a clase durante un año, i la mitad para los años siguientes.

Recien se instalaron las Cajas, no se pagaba nada despues de un año de enfermedad (nuestra Lei lo hace despues de seis meses); pero se vió que eso era injusto i por eso se combinaron las pólizas para servir la mitad de las rentas, *indefiniadamente* despues del primer año de enfermedad. A mas de lo anterior, las Cajas tienen *indemnizaciones de vejez* o pólizas de retiro. Así, todo empleado que ha sido imponente de las Cajas i que se retira del servicio por causa de vejez o incapacidad física, tiene derecho a una *pension de retiro*, las que quedaron establecidas desde el año 1900 para adelante.

En las que yo vi el año 1900, la pension de retiro se avalúa multiplicando el número de cada clase en que el empleado está inscrito, por el número de meses que ha servido; la suma de los números así obtenida será el monto de la pension en centavos (0.05 fr.) por mes. En definitiva, lo anterior

equivale a decir que cada empleado recibirá un 1.333% del total de sus cuotas como pension de retiro anual.

Pero las Cajas dan tambien *seguros suplementarios*, siendo siempre garantizados por las Compañías, i cualquier empleado puede tomar estas pólizas suplementarias, que le aseguran una pension a la familia de unos 1,250 francos mas, mediante un suplemento de cuota mensual de:

1.50 francos para el empleado que tiene ménos de 45 años de edad cuando toma la póliza suplementaria.

2.25 francos desde los 45 a los 60 años de edad.

3.00 francos para los que tienen mas de 60 años.

Hai ademas varias pólizas suplementarias para asegurarse mayor renta en casos de enfermedad, etc., que seria mui largo enumerar, i que realmente ya entran en las combinaciones corrientes de las Compañías de Seguros. Así tienen las pólizas de muerte, que les aseguran a las familias del empleado que ha fallecido, reciban, a mas de sus pensiones anteriores, las de

1,200 francos para	las pólizas de primera clase;
2,800	» » » » » segunda »
3,750	» » » » » tercera »
5,000	» » » » » cuarta »
6,280	» » » » » quinta »

Las Compañías, a mas de asegurar i garantir las Cajas de Ahorros, les asignan como beneficios propios todas las multas disciplinarias que tenga que pagar el personal según los reglamentos del servicio, las que a la fecha son bien pocas, puesto que ha venido la reaccion en contra del sistema de multas para todo el personal de escaso sueldo. Pero se les asigna tambien *todo el producido neto* de los remates de las mercaderías rezagadas, es decir, despues de descontar los fletes insolutos, bodegajes, etc., que afecten a esas mercaderías.

Las Cajas de Ahorros para los empleados de los ferrocarriles fueron establecidas en Inglaterra desde casi el establecimiento de las empresas de alguna consideracion; pero solo en 1908 el «Board of Trade» nombró una comision encargada de estudiar la constitucion de estas Cajas, viendo sus reglamentos administrativos, lá situacion financiera de cada una de ellas, las pensiones de retiro que aseguraban al personal, etc., i *examinar especialmente si no era posible uniformar todo lo concerniente a este servicio* o, en caso contrario, que indicase qué modificaciones deberian introducirse en ellas.

Como se ve, la idea del «Board of Trade» era de la mas laudable i fué acogida con entusiasmo por todas las compañías inglesas; i, sin embargo, despues que la comision hizo su estudio histórico i detallado de 32 Cajas de Ahorros que en esa fecha estaban en servicio en las empresas ferroviarias, analizando los diversos procedimientos que ellas usaban, llegó a la conclusion de que era imposible uniformarlas i las dividió en *dos grandes grupos*. De las 32 Cajas, 15 pertenecen al grupo en provecho de los empleados (salaried staff) i 17 al grupo de provecho de los obreros (wages staff). Además, los principios sobre los cuales se encuentran establecidas estas Cajas, i aun las de los dos grupos, son diferentes en algunos puntos. Además, en cada grupo, hai diferentes detalles en los reglamentos de las diferentes Compañías para atender a condiciones especiales adecuadas a los servicios de cada línea, i de ahí la imposibilidad de uniformarlas.

Grupo de las Cajas en beneficio de los empleados.—Al principio las imposiciones de los empleados a las cajas de ahorro de los ferrocarriles ingleses eran *obligatorias*; pero despues del año 1890 se hizo obligatoria solamente para las personas que entraban al servicio de las compañías siendo menores de 40 años de edad, i por último en la reforma de 1912 se ha restablecido el principio *de la imposicion obligatoria*, por que era deseada por todo el personal i, por consiguiente, las administraciones de los ferrocarriles ingleses acce-

dieron gustosas a esa fórmula que hoy es genérica para todas las Cajas.

He apuntado el hecho histórico anterior para dejar en evidencia que nuestra Ley de Cajas de Ahorros Ferroviarias hizo muy bien, en poner la imposición obligatoria, puesto que la experiencia contraria dió malos resultados en Inglaterra, teniéndose que volver a la fórmula de la imposición obligatoria a petición del mismo personal.

Siendo la *imposición obligatoria*, las Administraciones retienen entonces, como cuota de Caja de Ahorro, un 2.5 % del sueldo de empleado, en la mayoría de las Administraciones; pero hay otras que aceptan la retención del 2.5 % del sueldo para los empleados que entran al servicio, teniendo menos de 20 años de edad y aumentándose la cuota con un tanto para los que ingresan al servicio teniendo más de 30 años, (sobre todo en las Cajas de ingresos limitados).

En todas estas Cajas las Compañías aseguran a los empleados una subvención igual al monto total de las cuotas entregadas por los empleados. Y las cuotas con sus intereses son reembolsadas a todos los empleados que dejan el servicio, antes de tener derecho a las pensiones, a los herederos en caso de muerte antes de la edad de la pensión.

El monto de las *pensiones de retiro* depende del sueldo medio recibido por el empleado durante los años que ha estado dando cuotas a la Caja, y es igual a un tanto por ciento de ese sueldo medio; pero este tanto por ciento va aumentando con el número de años de servicio y de los que el empleado es imponente de la Caja. La mayoría de las Cajas inglesas han adoptado para los primeros años una escala de pensiones, variando desde el 25 % del sueldo medio después de 10 años de ser imponente, hasta el 67 % del sueldo medio después de los 45 años. Pero, en la mayoría de los reglamentos se fija la edad de 60 a 65 años como la mínima para que los empleados puedan pedir sus retiros con la pensión máxima.

Los *retiros prematuros*, como llaman los ingleses al *retiro de invalidez*, de las Cajas belgas y francesas, es acordado des-

pues de 10 años de servicio i de ser imponente (son mui pocas las que aun fijan 20 años) i en caso que por su mala salud el empleado no pueda continuar en el servicio.

Hasta el año 1896 todos los reglamentos de las Cajas inglesas estipulaban que las liquidaciones se harian cada tres o cinco años, i que el déficit, si lo había, sería llenado aumentando las cuotas o disminuyendo las pensiones. Este procedimiento no fué aceptado por el «Board of Trade» i por eso despues del año 1896 se introdujeron las reformas mas importantes que han tenido los reglamentos ingleses, y ahora las Compañías responden del déficit. Las razones que se han tenido para ello fueron las siguientes:

a) El descontento de los empleados, que había ido aumentando de año en año, declarando *bajas* las pensiones que recibian, alegando en su favor el aumento constante de los fondos de reserva de las Cajas de Ahorros; por consiguiente, el aumento de las pensiones se encontraba justificado, por cuanto las Cajas no necesitaban acumular tantas reservas. Los reclamos de los empleados se hicieron mas apremiantes durante los años 1896 i 1897, i como ya el aumento del capital de las Cajas se consideró como suficiente para que ellas no corriesen ningun riesgo i realmente fuese una verdadera garantía, i, por lo tanto, un estímulo para que viniesen nuevas imposiciones, las Administraciones, por el pedido formal del «Board of Trade», acordaron un aumento en las pensiones, i de ahí las que rijen actualmente i que ya hemos apuntado.

Antes del año 1896, las Cajas de Ahorros ferroviarias inglesas no tenian tampoco en sus reglamentos ninguna disposición relativa *al retiro forzoso* por consiguiente, las Cajas estaban en condiciones mui ventajosas, porque a los empleados que se retiraban se les concedían solo mui pequeñas franquicias, en forma de pensiones. Pero despues de esa fecha tambien se produjo un cambio sustancial en este punto. *Se dió mas importancia al rendimiento del personal* i, por consiguiente, como las Administraciones comenzaron a exi-

jir *el retiro obligatorio* a los 65 años de edad, i mas tarde a los 60 para poder reemplazar a los empleados cuyas fuerzas disminuian, por otros, jóvenes i robustos, era evidente que tenia en ese caso que ponerse la pension de retiro en conformidad con los servicios del buen empleado que se queria alejar del servicio, no por faltas si no justamente porque habia agotado sus fuerzas en su puesto. Por consiguiente, el aumento de las pensiones se impuso como una medida de estricta equidad.

Acordado el año 1896 el aumento de las pensiones de una manera equitativa i en relacion como lo hemos indicado con el tiempo de servicio, el montante de esos aumentos repercutió sobre las Cajas, puesto que sus entradas permanecian constantes, i de ahí la necesidad de que los fondos de dichas Cajas fuesen acrecentados con un por ciento de las entradas brutas de las explotaciones de las diversas redes ferroviarias. Para el monto de las pensiones de retiro de vejez, la mayoría de las Administraciones formó una nueva escala, *tomando por base* ya no el sueldo medio general sino el *de los últimos siete años de servicio*. Otras Cajas, conservando la base del sueldo medio de todo el tiempo de servicio, recargaron la pension de retiro con un 50%. Una i otra base ha traído por resultado un mejoramiento sensible en las condiciones de retiro del personal por vejez o por accidentes en el servicio.

Pero en lo que hai verdadera discrepancia en las Cajas inglesas, es en la manera como se han procurado los fondos para atender al aumento de pensiones que se acordó el año 1896, i encontramos, entre otras, las variantes siguientes:

La «Great-Eastern-Railway», en 1897 decidió abandonar las bases antiguas del servicio de las pensiones de retiro, tomando el aumento calculado por el sueldo medio de los últimos siete años de servicio i no por el promedio total, *mediante una garantía de la Compañía*, si las Cajas con sus recursos no tenían los capitales suficientes para atender dichos servicios. Este mismo sistema fué inmediatamente imitado por las Compañías «London and South Western», «London

Brighthon and South Coast» i mas tarde, estas mismas tres compañías, aumentaron aun mas sus pensiones a partir del año 1900. Los defectos de estas nuevas medidas se hicieron sentir inmediatamente a los pocos años despues así, en 1903 el déficit de la Caja de Ahorros de la «Great Northen» fué de £ 560,528, o sean \$ 7.473,600 oro de 18 peniques; en 1905 la Caja de la Compañía «Midland Railway» cerró con un déficit de £ 848,202 o sean \$ 11.242,693 oro de 18 d. En 1906, la Caja de la Compañía «Great-Western-Railway» cerró con un déficit de £ 893,130, o sean \$ 11.308,400 de 18 d. Como lo hemos dicho, todos estos déficit pesan sobre las compañías *que garantizan las Cajas*. Por consiguiente, siendo ya mui honerosos para evitarlos o disminuir su importancia se introdujo nuevos cambios, no en el monto de las pensiones pero sí en el monto de las cuotas que debian pagar los empleados, las que se aumentaron del dos i medio por ciento al tres por ciento de sus rentas. Otras Compañías, que ne optaron por subir las cuotas al 3 %, revisaron sus escalas de pensiones bajándolas; pero, en todas ellas, el sistema de la garantía de las Compañías fué exigido por las disposiciones legales dictadas en 1908.

He entrado espresamente en estos detalles, tanto para poner en evidencia el mecanismo del funcionamiento de las Cajas en Europa i que no se pueda comparar con el de nuestra Lei, como para demostrar cuáles son *los sacrificios* que hacen actualmente las Compañías inglesas para asegurar las pensiones de retiro de su personal. Ahora, como la garantía de las Cajas *se ha hecho obligatorio*, despues de las disposiciones legales inglesas de 1908, todas las Administraciones ferroviarias de ese país se han visto entónces obligadas a revisar los reglamentos para hacer disminuir los déficit que ellas dejan o anularlos por completo, aumentando las cuotas. Si consideramos ahora la situacion actual, es decir, la que tenian las Cajas de Ahorro ferroviarias inglesas a fines de 1912, veremos que tienen las características siguientes:

Las cuotas que deben pagar los empleados se han aumen-

tado del 2.5 % al 3 % del sueldo. Además, varias Cajas han fijado *cuotas adicionales* para los empleados que entran al servicio, teniendo más de 22 a 30 años de edad. En cambio las pensiones que dan las Cajas, que ántes eran iguales a las retenciones que habían tenido los empleados en sus sueldos, han sido aumentadas i ese aumento procura actualmente al personal ferroviario inglés, las ventajas siguientes:

1.º *Retiro de vejez*.—A la edad de 60 años, quedando muy pocas Cajas con 65 años para el retiro.

2.º *Retiro prematuro o de invalidez*.—En caso de mala salud, después de 10 años de servicio, i su pensión calculada bajo la misma base del retiro de vejez i tomando en cuenta el número de años de servicio.

3.º *Reembolsos*.—Reembolso de una suma por lo ménos igual al monto de las cuotas, en caso de que el empleado se retire del servicio ántes de tener opción a la pensión. Salvo el caso de *ser despedido por faltas graves* en los cuales no recibe nada.

4.º *Primas a los herederos*.—Las Cajas pagan a los herederos de los empleados que fallecen una suma igual *al doble de sus cuotas* si el empleado *ha muerto en servicio*. Si el empleado muere *cuando ya está retirado* los herederos reciben una suma igual a la diferencia entre el doble de sus cuotas i el total de las pensiones ya recibidas desde la fecha en que las pensiones de retiro recibidas por el agraciado llegan al doble de valor de las cuotas, ya los herederos no reciben nada extra a la muerte del empleado retirado.

Basta comparar las ventajas anteriores i las que garantiza nuestra Lei del 11 de Febrero de 1911, para ver las grandes diferencias i lo espuesto que es que nuestra Lei ocasione fuertes gastos al Fisco, no dando las mismas ventajas que las Cajas de Ahorros, que tienen por base las combinaciones de seguros, aunque sean alimentados con un tanto por ciento de las entradas de las explotaciones de las empresas ferroviarias.

Como las leyes inglesas obligaron a las Compañías ferro-

viarias a *garantir* sus Cajas de Ahorro, sin dar fórmula a dicha garantía, i ya he manifestado que algunas de ellas han tenido fuertes pérdidas en dichas Cajas, últimamente se han dividido en dos grandes grupos, *las llamadas de capital limitado en las cuales las garantías de las Compañías queda limitada al doble del valor de las cuotas de los imponentes*, i el segundo grupo llamado *de Cajas Garantidas*, en las cuales no hai limitacion para el pago del déficit que dejen las Cajas, los cuales tienen que ser cubiertos en total por las Compañías.

Se encuentran en el primer grupo, es decir, en el de Cajas con garantía limitada al doble de las cuotas de los imponentes, diez Cajas i en ellas el monto de las cuotas se ha elevado al 4% del sueldo, para así no tener déficit, i la contribucion corriente con que las Compañías ayudan á los fondos de las Cajas *es por lo ménos igual al monto de las cuotas pagadas por los empleados* i el interes el de 4% al año.

En el segundo grupo, el de las Cajas *sin limitacion de garantía*, la responsabilidad de las Compañías es por todo el saldo en contra que dejen las Cajas, i se encuentran en este grupo 5 grandes Compañías solamente, i la razon es sencilla; miéntras mas grande sea la red de una empresa ferroviaria, se aumenta en proporcion naturalmente el número de empleados, i hai mas riesgos para las Compañías con el sistema de Cajas con garantía *sin limite*. Miéntras que fijando un límite para las garantías, bastante lato, como es del doble de las cuotas de los imponentes a las Cajas, i contribuyendo anualmente con una suma igual al monto de esas cuotas, se consigue que los empleados puedan recibir siempre buenas pensiones de retiro, sin que los Administradores de las Cajas se vean obligados a fijar cuotas mui altas para sus pólizas.

Las Cajas del sistema limitado necesitan que sean estudiadas como las combinaciones de las Cajas de seguros, teniendo sobre ellas las grandes ventajas de no tener que pagar el local en que funcionan ni los empleados que las sirven, puesto que esos gastos son de cuenta de las Compañías, luego esas Cajas pueden dar a los empleados pólizas mucho

mas ventajosas que cualquier Compañía de seguros que no estén en relacion con ellas. I es eso justamente lo que ha querido la Administracion inglesa asegurar a los empleados ferroviarios del Reino Unido.

Las Cajas del sistema limitado, que se encuentran en diez Compañías, como es natural, tienen sus variantes de detalle en la manera como fijan las pensiones, etc., siendo tres las disposiciones mas usadas:

1.º El sistema de sueldo medio;

2.º El sistema del sueldo medio de los últimos siete años de servicio;

3.º El sistema llamado del valor de las cotizaciones, que es análogo al sistema de libretas individuales de las Cajas de Retiro Nacionales, por vejez, que existen en Inglaterra, definido con el nombre de *Money value system*.

Ninguna de las Cajas del servicio ferroviario ha querido adoptar el sistema de pensiones de las Cajas de los funcionarios civiles de Inglaterra, llamado «*Civil services*», que consiste en pensiones proporcionales a los sueldos i por eso muchos lo llaman tambien *Sistema de los sueldos fiscales*. I este es justamente el sistema tomado por base para nuestras pensiones ferroviarias de la Lei de 11 de Febrero de 1911 i la razon que se ve para ello es que tal como se ha creado la Caja de Ahorro de los FF. CC. del Estado, tiene las mismas disposiciones jenerales que la Caja de ahorros de Empleados Públicos, destinada mas a formar capital de Ahorros que a pensiones propiamente dichas. Miéntas que las Cajas inglesas aseguran al pesonal ferroviario, mucho mas franquicias, como lo vamos a probar inmediatamente i, por lo tanto, a dejar en claro la deficiencias de nuestra lei.

En las Cajas inglesas que han adoptado el primer sistema, *del sueldo medio* que es el usado en la mayoría de las Cajas que funcionan actualmente en el Reino Unido, la pension de retiro queda fijada con un tanto por ciento del sueldo; pero ese tanto por ciento va aumentando con los años de servicios que tiene el empleado, no acordándose ninguna pen-

sion ántes de los 10 años. Ahora, las pensiones que dan las Cajas, despues de los 10 años varian como lo muestra el cuadro siguiente:

Número de años de servicio	Pensiones en tanto por ciento del sueldo		
	Mínima	Máxima	
		Base capital limitado	Base de la garantía
10	20%	25%	30%
20	20 »	37 »	45 $\frac{3}{4}$
30	39 »	52 »	100.0
40	61 »	68 »	100.0
45	67 »	75 »	100.0

El tanto por ciento mínimo, despues de 45 años, como se ve, en jeneral no aumenta en las *Cajas que tienen la base capital limitado*, que tiene por base el sueldo medio de los últimos siete años del servicio; en cambio llega a mas del 100 por ciento en las de garantía, que fijan las pensiones por el sueldo medio de todo el período de servicio de los empleados. A mas de eso, en muchas Cajas *la pension mínima* está fijada en £ 30, o sean \$ 233.33 oro de 18 d. i en un máximo de £ 1,500 o sean, \$ 20,000 oro por año, algunas pocas en un máximo de £ 1,000, o sean \$ 13,333.33 oro.

El sistema que fija la pension de retiro por el sueldo medio de los últimos siete años de servicio del empleado, que fué adoptado por siete Cajas el año 1897, por resultar dando pensiones exajeradas, *fué abandonado* por dos de ellos pa-

ra volver todas a la *base del sueldo medio jeneral*, de manera que en 1912 solo quedaban cinco Cajas con este sistema, en toda la red ferroviaria inglesa.

Si se conserva el mismo tanto por ciento interior para las pensiones de retiro, aplicándolo al sueldo medio de los últimos siete años, las pensiones resultan mucho mas altas que con el sistema del sueldo medio jeneral, i por eso ha habido tendencia en las que conservan la base de los últimos siete años a bajar el por ciento que fija la pension, quedando siempre mayor que las del sueldo medio jeneral.

Un pequeño cálculo nos va a permitir poner en relieve estas variantes. Supongamos un empleado que despues de 40 años de buenos servicios se jubila en conformidad con la lei nuestra, i que ese empleado a los 40 años se encuentre ganando \$ 8,000 de sueldo; segun la lei, se puede retirar con el 75% de sueldo, o sean \$ 8,000. $75 : 100 = 6,000$. Es decir tendria una pension de \$ 6,000 anuales.

Calculemos su pension por el método del sueldo medio del servicio, es decir, con la base de la garantía inglesa, i consideremos que el empleado ha tenido el siguiente servicio:

Cinco años con un sueldo de \$ 2,000..	5.	2,000 =	\$ 10,000
» » » » » » 3,000..	5.	3,000 =	15,000
Diez » » » » » » 4,000..	10.	4,000 =	40,000
Cinco » » » » » » 6,000..	5.	6,000 =	30,000
» » » » » » 8,000..	5.	8,000 =	40,000
Total.....			\$ 135,000

$135,000 : 40 = 3,375$ pesos que seria su pension de retiro. Casi la mitad de la que le asigna nuestra Lei.

Si tomamos la base de los últimos siete años, tenemos:

Dos años con un sueldo de \$ 6,000..	2.	6,000 =	\$ 12,000
Cinco » » » » » » 8,000..	5.	8,000 =	40,000
Total.....			\$ 52,000

La pension seria entonces $52,000 : 7 = 7,428$ pesos como máximum, i si tomamos el mínimum hasta 1907, seria de: $52,000 : 7.85/100 = \$ 6,314.22$ es decir mui parecida a la que acuerda nuestra Lei.

Se ve entónces claramente, el por qué las Administraciones que han tomado este sistema, desde 1907 para adelante, han bajado el por ciento porque se multiplica el sueldo medio de los últimos siete años; si lo ponen en 75 % como el de nuestra Ley, para el sueldo sólo del último año, tendríamos, en el caso anterior, $52000.75 : 100.7 = \$ 5,571.40$, es decir una pension menor que la que asegura nuestra Ley. He querido sacar estas cuentas para dejar establecido que nuestra Lei es mui magnánima en lo tocante a las pensiones de retiro, así como es deficiente en lo tocante a las inhabilitaciones por enfermedad, etc., donde no atiende mas que seis meses.

El tercer sistema de Caja de Ahorros, *es el de libretas individuales*, que es el que dan las cajas llamadas civiles, en contraposicion con las cajas ferroviarias. Las cajas civiles tienen por base nada mas que la contribucion individual de cada imponente, i cuando este sistema se aplica a las ferroviarias, se cuenta a cada cual la cotización que le corresponde de las sumas que imponen las Compañías. Estas cajas son tambien garantizadas por las Compañías i se considera que solo garantizan á los empleados una pension determinada, *i calculada por las tablas del capital limitado* tomando en cuenta las renunciias i las muertes. Por eso estas cajas que usan el procedimiento de las cajas civiles se amoldan tan poco con las necesidades de los empleados ferroviarios i se esplica que sean rechazadas por la mayoría de las Compañías. Nuestras cajas ferroviarias, amoldándose a la Lei de 1911, tiene, en su conjunto, las disposiciones de las cajas civiles, i por eso está destinada mas bien a dar un capital al final o trasformar los fondos en bienes raices, mas que a asegurar los accidentes i enfermedades de los empleados durante el servicio. Los gastos de pensiones de acciden-

tes, etc., afectan solo al presupuesto fiscal i no a las cajas.

Ahora, las cajas civiles europeas, tienen el defecto de asegurar una pension relativamente débil, despues de los 60 años de servicio (objeccion que no la tiene la nuestra) i solo gozan de una pension relativamente proporcionada, los que se retiran despues de los 65 años de servicio. No me es-tiendo mas sobre ese sistema porque se usa poco i no es equitativo.

El sistema mas favorable para los empleados es el que fija las pensiones por el sueldo medio de los últimos siete años, i ya hemos visto que las Compañías inglesas que lo han usado tienen la tendencia a bajar el por ciento que fija la pension para que no resulten cifras mui elevadas. Por otra parte, no se ha creído justo asegurar fuertes pensiones que pueden llamarse de lujo, a los empleados que tienen sueldos altos, i de ahí la idea de *fijar un limite máximo* para las pensiones; i por otra parte, como resultan mezquinas las pensiones de los empleados *que no tienen* grandes sueldos, aunque tengan los 40 años de servicio, se *ha fijado tambien un limite inferior* a las pensiones i las cajas se compensan en sus servicios.

Ninguna de las cajas ferroviarias paga contribucion fiscal en ningun pais, i es natural: *no debe ningun fisco sacar contribucion sobre los sueldos de sus empleados* i de los servidores de las empresas ferroviarias que son las llamadas a concentrar las riquezas nacionales, facilitando los acarreos. En Inglaterra, por razones curiosas, alegadas por un tasador de contribuciones, hai una sola Caja Ferroviaria que paga contribución.

Cajas para los obreros.—Las cajas anteriores son para los empleados, contándose entre ellos, en la mayoría de las administraciones europeas, lo mismo que lo hace nuestra Lei, todos los que sirven a la empresa ferroviaria; pero en Inglaterra existen Cajas de Ahorros *en beneficio de los obreros*, las

que son estimadas como verdaderas sociedades mutuas, subvencionadas por las Compañías. Estas cajas dan tambien pensiones de vejez, pensiones de invalidez, socorros para los enfermos, etc., i son administradas por un comité compuesto, en su mayor parte, de operarios i de algunos de los funcionarios de la contabilidad de las Compañías.

Estas cajas tienen bases muy diferentes unas de otras: citaré las características de la caja de obreros de la «*Midland Railway Friendly Society*» establecida desde 1860 i que el año 1905 tenía 33,808 miembros. I son las siguientes:

1.º *Objeto de la Sociedad.*—El socorro e indemnizaciones a sus socios en casos de enfermedad, invalidez corporal o mental, o en casos de accidentes, comprendiendo las atenciones médicas, pensiones de vejez, servicios mortuorios, i socorros a la mujer i familia del muerto.

2.º *Contribuciones.*—Los socios inscritos ántes del 1.º de Julio de 1879, pagan *siete i medio peniques por semana* (40 centavos oro de 18 d. por semana). Los inscritos despues del 1.º de Julio de 1879, pagan:

Los menores de 25 años, 7.5 peniques, 40 centavos oro por semana.

Los de 25 a 28 años, 8.5 peniques, 47.2 centavos oro por semana.

De los 28 años a los 31, 9.5 peniques, o sean 51.35 centavos oro de 18 d.

De los 31 años a los 35, 10.5 peniques, o sean 58.33 centavos oro de 18 d.

Los socios que se han incorporado despues del 1.º de Julio de 1898, menores de 18 años, pagan la mitad de la contribucion i se benefician de la mitad de las pensiones. A partir de los 18 años pagan la contribucion entera i se benefician con las pensiones íntegras.

De las contribuciones anteriores, solo un medio penique por socio puede corresponder, *como un máximo*, para los gastos de empleados, gestiones, etc. de la administracion de las cajas.

3.º *Ventajas acordadas.*—Las ventajas acordadas por éstas cajas de obreros son las siguientes:

Atencion médica i medicamentos, indemnizacion de enfermedad, 12 chelines, ocho pesos oro por semana, durante las 26 primeras, i 6 chelines. cuatro pesos oro todas las semanas siguientes. En casos de accidentes, previstos en la Lei jeneral del trabajo (Workmen's compensation act. 1906) la indemnizacion de 12 chelines por semana es para la primera quincena, i de seis para las siguientes.

La misma caja asegura *el retiro a los 65 años*, con una pension de cuatro chelines seis peniques por semana, o sean 30 pesos oro semanales.

I como *indemnizacion de muerte*, los fuerales i una pension de 5 a 12 chelines por semana, para la mujer, o sean 33.33 a 80 pesos oro por semana, segun el tiempo que el empleado obrero ha hecho imposiciones a la caja.

4.º *Subvenciones de las Compañías.*—La Compañía «Midland Railway» subvenciona la Sociedad Cooperativa o caja de obreros de su personal con una contribucion anual de 12 chelines 6 peniques, o sean 83.3 pesos oro por miembro, i con eso atiende perfectamente todas la exigencias de la caja que funciona mui regularmente. Como son 33,808 los miembros, la subvencion anual de la Compañía es de 33,808 h. (12 s. 6 d.) = £ 21,130 = 281,733.33 pesos oro de 18d.

Los comisionados del «Board of Trade» han hecho la siguiente comparacion entre las pensiones de retiro que están en vijencia en Inglaterra i en Francia desde 1912 para adelante.

INGLATERRA

FRANCIA

Las disposiciones siguientes son las inglesas, relativas al personal de empleados que goza propiamente de una pension de retiro; el personal obrero se encuentra enrolado en alguna

Las disposiciones francesas siguientes, son las de la Ley del 21 de Julio de 1909, relativas a las condiciones de retiro del personal de las grandes Compañías francesas ferroviarias.

de las sociedades obreras subvencionadas por las Compañías, i que dan subsidios, etc.

Esas disposiciones se aplican tanto al personal de empleados, como asimismo al personal de obreros.

Condiciones de inscripcion

La inscripcion, i por lo tanto el pago de la cuota correspondiente es obligatoria para el personal de empleados, i por lo jeneral se hace desde el año de la entrada al servicio de la Compañía; la edad de la inscripcion varia 15 a 30 años.

Las inscripciones son obligatorias *para todo el personal* (empleados i obreros), tiene lugar despues de un año que el empleado está en servicio i continua en él. La inscripcion *no puede hacerse* si el empleado no ha cumplido con las obligaciones del servicio militar activo; la edad de las inscripciones es de 24 años.

Cuota

La caja retiene el 2.5% del sueldo; ademas las empleados inscritos a una edad superior al máximo, que varia entre 22 i 30 años, por lo jeneral tienen una cuota mas elevada, aumentando con la edad del solicitante. La subvencion de las Compañías es de 2.5% del montante de las cuentas, en las cajas que tiene base capital limitado i variable para las cajas cuya base es la garantía de las Compañías.

La cuota de las Cajas de Ahorros es de el 5% del sueldo; i ademas el doce avos del primer mes del sueldo en cada aumento.

Las subvenciones de las Compañías se encuentran fijadas en los reglamentos correspondientes i, en jeneral, es del 15% del sueldo de los empleados.

Administración de las Cajas de Ahorros

Las Cajas de Ahorros son administradas por un comité compuesto de empleados i de representantes de las Compañías. En jeneral, el activo se encuentra depositado en manos de las Compañías, las que abonan un interes de 4% al año. Los balances i liquidaciones son anuales i publicados para que lleguen al conocimiento de todos los empleados. Los reglamentos preven las visitas periódicas, hechas por dos visitadores, uno representando los empleados i otro las Compañías.

Las Compañías son responsables de las administraciones de las Caja de Ahorros.

Los balances son sometidos cada cinco años a la aprobación del Ministerio de Trabajos Públicos.

VENTAJAS QUE OFRECEN LAS CAJAS

(A) *Pension de vejez*

La pension de vejez, tiene como *condicion de edad i de servicio* 60 años en la mayoría, i 65 en algunas; ninguna condición de servicio.

Las Cajas Francesas tienen para la pensión de vejez la condicion de edad i servicios siguientes: 25 años de servicios i 50 años de edad para los maquinistas, fogoneros; 55 para los otros empleados del servicio activo; 60 años para los empleados de las oficinas, que han tenido ménos de 15 años de servicio activo.

(B) *Valor de la pension*

La pension se calcula en un tanto por ciento por año de servicio, sobre el sueldo medio recibido durante los años de inscripcion. El tanto por ciento varia de 1.5 al 2%.

La pension es igual a la mitad del sueldo medio de los seis años mas productivos, cuando se ha llenado la doble condicion de edad i de años de servicio. La pension se aumenta de 2% por año en mas de los 25 de servicio apuntados mas arriba.

Los *máximum i mínimum*. En algunos casos, la pension se fija en un mínimum de £ 30 (\$ 400 oro) o en un máximum de £ 1,000 (\$ 1,333.33 oro) a £ 1,500 (\$ 2,000 oro).

Las pensiones tienen los máximum i mínimum siguientes: La pension se fija en un *mínimum* de cinco cuarenta avas partes del sueldo medio tomado como se indicó anteriormente; i el *máximum* es fijado por los reglamentos de las cajas, i varia mas o menos al rededor de 10,000 frs. (\$ 5,333.33 oro).

(C) *Pension de invalidez*

Se da pension de invalidez, despues de 10 años de servicio.

La pension de invalidez puede ser acordada despues de 15 años de servicio. I en cualquier época, si el imponente resulta inválido en funciones del servicio activo.

La pension de invalidez se calcula bajo las mismas bases que las de vejez.

La pension de invalidez es igual a la mitad del sueldo medio, cuando la doble condicion de edad i tiempo las reune el imponente; si la do-

ble condición no se ha cumplido, la disminución es de 1% por año de menos de los 25, i de 1% de menos por año de edad, i en todo caso 2%, por lo menos de menos, por año menos de 25 de servicio.

(D) *Derechos de los empleados al dejar el servicio*

Cualquiera que sea el tiempo del servicio, el empleado tiene el derecho de ser reembolsado de sus cuotas, sin intereses.

El empleado que no tiene 15 años de servicio, tiene derecho al reembolso de sus cuotas i de sus intereses calculados con la tasa de beneficio que la *Caja de Ahorros de Paris* da a sus imponentes.

Si el empleado tiene mas de 15 años de servicios, tiene derecho a una pensión de retiro calculada con las mismas bases que las pensiones de invalidez, referidas a la edad i condiciones del retiro normal.

(E) *Derechos de las viudas i huérfanos*

A la muerte de un empleado en servicio, se paga a sus herederos una suma igual al doble de las cuotas que el empleado ha pagado a la Caja.

A la muerte de un empleado retirado, se paga a los herederos una suma igual a la diferencia entre el doble de

En caso de muerte en servicio, la viuda i los huérfanos menores de 18 años tienen derecho a la mitad de la pensión que habria recibido el marido, en relacion con su edad i años de servicio. Las pensiones de retiro son reversibles, por mitad, en pro-

las cuotas pagadas, i las sumas de las pensiones que el empleado ha recibido durante su retiro. No recibe nada, si la suma de las pensiones que el empleado ha percibido es mayor que el doble de las cuotas de imposición.

vecho de las viudas i de los huérfanos menores de dieciocho años.

He puesto espresamente la comparación que hace el «Board of Trade» entre las bases de las Cajas de Ahorros Inglesas i Francesas para poner en evidencia no solo que cada país, según sus condiciones, toma para esas Cajas las bases que estima más adecuadas a sus costumbres, sino también para hacer resaltar la gran diferencia que existe entre ellas i la consultada en nuestra Lei de 1911. Es evidente que, dado nuestro clima i condiciones de vida, etc., nuestra Lei hizo bien en tomar como base de la jubilación o del retiro los 40 años de servicio i no los 55 a 60 que se usan en Europa; pero evidentemente que habiendo tomado por base de la Caja de Ahorros Ferroviaria, la misma de los empleados civiles, destinada más bien a *formarles un capital*, que asegurar pensiones, nuestra Lei es *enteramente gravosa para el Fisco*, puesto que las pensiones que asegura al personal que se jubila o que se inhabilita, *no las paga la Caja de Ahorros sino el Fisco*, i el empleado solo puede sacar su haber para invertirlo en bien raíz.

No se puede entónces hacer comparaciones entre las disposiciones de la Lei nuestra i las europeas, i los Estados Unidos de Norte América, donde se han creado las Cajas de Ahorros Ferroviarias, *justamente para evitar* que las pensiones de retiro, e indemnizaciones de enfermedad, etc., *pesasen sobre el Erario Nacional, aun en las líneas férreas de Estado*. I por esa consideración es que, como lo he hecho notar desde el primer momento, en ninguna parte, Ahorros Fe-

proviarias tienen sus servicios con las mismas bases que las de los empleados civiles.

¿Hemos cometido un error al proceder igualando las bases de nuestras Cajas de Ahorro? El tiempo i los gravámenes que el Fisco tenga que soportar como consecuencia de esa Lei lo dirán.

VII.—HUELGAS

La Lei Jeneral del trabajo, promulgada en Francia el 27 de Marzo de 1907, queriendo prever las dificultades que pueden suscitarse entre los obreros i los empleados i los patrones, evitando así las causales de las huelgas, estableció los Consejos de Hombres Prudentes (Prud-Hômes) i les fijó sus atribuciones, etc. Así, el artículo primero de dicha Lei, estipula: «Los Consejos de «Prud-Hômes» se instituirán, *para concluir, por la via de conciliacion*, las dificultades que pueden suscitarse con motivo de los contratos de servicios establecidos entre los patrones de las industrias o del comercio, o sus representantes, i los empleados, operarios, aprendices de uno u otro sexo que estén a sus servicios».

Estos Consejos de Hombres Prudentes se establecen por pedido de los Municipios, previo informe de las Cámaras de Comercio; i sus miembros son elejidos por seis años, renovándose por mitad cada tres años; i se componen de un número igual de Consejeros nombrados por los obreros i empleados i por los patrones, debiendo haber por lo ménos dos consejeros de los patrones i dos de los empleados i operarios.

Estos Consejos funcionan en locales proporcionados por los Municipios, i sus miembros son pagados por los que los elijen; pero al secretario i empleados de secretaría que se necesiten para las tramitaciones, etc., de todos los reclamos, son pagados por los Municipios que han solicitado su instalacion.

A pesar de las franquicias dadas por los Consejos de Hom-

bres Prudentes, las dificultades que se susciten entre los patrones i los obreros, *cuando son de orden colectivo*, no pasan al conocimiento de dichos consejos, *i de ahí la deficiencia mas notoria de esta Lei*. Efectivamente, no son las dificultades aisladas, que pueda tener el empleado tal o cual, con motivo de la interpretacion de su contrato de trabajo, las que pueden poner a los industriales o las empresas en situaciones difíciles; por el contrario, *son las dificultades de carácter colectivo, las que provocan las huelgas, con todas sus consecuencias i desastres*, tanto para los patrones como para los obreros en la mayor parte de los casos.

De esta deficiencia de la Lei Francesa del trabajo, del año 1907, resulta que todo lo concerniente *a las dificultades colectivas* entre los patrones i los obreros se solucionan con lo dispuesto en la Lei del 27 de Diciembre de 1892, *que establece los arbitrajes*. Si el año 1907 se creyó conveniente sacar de las tramitaciones de la justicia ordinaria las dificultades aisladas i personales que podian suscitarse entre los obreros o empleados i los patrones *para tratarlas por via de conciliacion*.

¿Por qué no se hizo extensiva esa facultad a todas las dificultades? El arbitraje es una via de conciliacion, i quienes podian ser mejores árbitros que los mismos que han estado palpando las dificultades de detalle, *que son el origen i la base de las dificultades colectivas*. No se ve la razon para conservar los arbitrajes, existiendo los Consejos de Hombres Prudentes que son árbitros de por sí, desde que fallan las cuestiones *por via de conciliacion*.

Por esta deficiencia de la Lei del año 1907, las dificultades de orden colectivo se siguen resolviendo por la Lei de 1892, que dispone que ellas *pueden ser sometidas a la resolucion de un «Comité de reconciliacion»* i detalla la forma, etc., en que queda constituido dicho *Comité* a solucion de las partes.

Este defecto de la Lei Francesa del año 1907, no ha venido de un olvido de parte de los que estudiaron las disposicio-

nes de los «Consejos de Hombres Prudentes», ha venido de la intervencion *mal sana* de la política. En Francia, como entre nosotros, los diputados quieren hacer siempre alarde de que están sirviendo a sus electores; por eso, en las cuestiones de las huelgas se ponen, en jeneral, incondicionalmente al servicio de los obreros. Si las cuestiones de los reclamos colectivos, hubiesen quedado dentro del dominio de los «Consejos de Hombres Prudentes», *donde no hai congresales*, por mandato de la Léi, los diputados, etc., en las cuestiones de reclamos jenerales, habrian quedado con su accion limitada a figurar como simples abogados de la parte obrera, ante los consejos: miéntras que conservando las disposiciones de la Lei del año 1892, *ellos se hacen designar como miembros del «Comité de conciliacion, para sostener muchas veces, en estos «Comité» cuanto absurdo puedan pedir los obreros, i asegurarse una eleccion fácil i económica.*

Como se comprenderá fácilmente, los miembros del «Comité» de reconciliacion, nombrados por los obreros son, en jeneral, personas completamente intransijentes, i de ahí el fracaso de algunos de estos «Comité» i porque actualmente, *los patrones se escusan de aceptar dichos arbitrajes*, i solo se consigue que los acepten, cuando por intermedio de las autoridades interesadas en restablecer el orden, se obtiene que el personal de dicho «Comité» pueda inspirar cierta confianza.

Si nuestras leyes del trabajo, estipulasen lo mismo que la Lei Francesa del año 1892, no pasaria exactamente lo mismo: los miembros del Congreso se harian nombrar miembros de los «Comité» de conciliacion, para ganarse la voluntad de tantos electores; i los patrones desconfiando de la imparcialidad de dichos árbitros, se escusarian constantemente a recurrir a los arbitrajes, salvo que las autoridades interesadas consiguiesen, despues de no pocas jestionés, que el comité estuviese formado por personas que pudieran realmente ser *imparciales* i que inspirasen confianza a todos.

Debemos entónces desear que se establezcan los «Consejos

de Hombres Prudentes», en los cuales no puedan figurar los miembros del Congreso, idarles plena facultad para resolver, *por via de equidad*, todas las cuestiones que se puedan suscitar entre los obreros, empleados i patrones, tanto de interes personal como de interes colectivo. A mi juicio, ese debe ser el desiderátum de nuestras leyes del trabajo, porque estoi íntimamente convencido que la mayoría de las huelgas, no vienen tanto de las diverjencias entre los operarios i empleados i patrones, sino *de los agitadores*, los que, con propósitos mui pequeños, lanzan a las masas, que son mas o ménos inconcientes i mui susceptibles, cuando se les prometen miles de bondades.

Esos agitadores, halagan al obrero con las promesas mas inconcientes e irrealizables; i son siempre creidos por los obreros, a pesar de los constantes desengaños que las mismas huelgas le han ocasionado, quedando muchos de ellos en la miseria, *como único fruto de ellas*, i de haber seguido incondicionalmente á los agitadores.

Es bien difícil que el político que aspira a obtener los votos de la clase obrera, *sea despues un juez imparcial*, aun actuando por la via de la equidad, i de ahí que naturalmente se resistan los patrones para aceptar el arbitraje tal como lo tiene la Lei Francesa de 1892; i por qué esa forma de arbitraje, en la cual se permite que sean árbitros a los miembros del Congreso, no la aceptan tampoco las otras naciones europeas, i, por lo tanto, todos se inclinan ahora favorablemente al establecimiento de los «Consejos de Hombres Prudentes» establecidos bajo bases similares a las de los Consejos Franceses; pero no establecidos en cada centro industrial i a peticion de los Municipios, sino en las cabeceras de provincias industriales, i siendo elejidos sus miembros por todo el grupo de industriales de dichas provincias. Esa idea, que es la que mas se hace camino para evitar las huelgas, i evitar que el obrero sea la víctima inconciente de unos cuantos agitadores seria mui benéfica entre nosotros, donde por lo mismo que aun no tenemos *resabios* de anti-

guas disposiciones de leyes del trabajo, podemos adoptar las más lógicas i las más conducentes para evitar las conmociones sociales.

A mediados de 1911, los representantes de cuatro «Trade unions» o Sociedades de empleados de ferrocarriles, se reunieron en Liverpool, para declarar una huelga; aunque las disposiciones de los reglamentos sobre huelgas, de esas mismas Sociedades, estipulan, que estas no se pueden declarar sin un *voto especial* de las mismas Sociedades, sin cumplir ese requisito, mandaron el 15 de agosto un ultimátum a los representantes de las Compañías ferroviarias, dándoles 24 horas de plazo para acceder a sus peticiones, sin lo cual se produciría la huelga.

El motivo invocado por los representantes de los obreros de estas cuatro sociedades para proceder tan violentamente, fué la *falta de cumplimiento por parte de las Compañías del «Railway conciliation and arbitration shene»* ratificado por el «Boar of Trade» el 6 de noviembre de 1907, i por los representantes de las principales Compañías ferroviarias del Reino Unido de Gran Bretaña. Este fué el pretexto, pero la verdadera causa de dicha huelga fué la siguiente.

El «Railway conciliations and arbitration shene» fué estipulado en 1907 el mismo año que se crearon los (Consejos de «Prud-Hômes» en Francia) porque la «Analgamuted Society of Railway Servants» comenzó una agitacion para obtener jornales más altos i un menor número de horas de trabajo; se pidió entónces a las Compañías que acordase el día de 8 horas efectivas, i un suplemento de sueldo de 50% para el servicio de los Domingos. Pidieron además que se estipulase la presencia de un miembro obrero en los comités que actúan, atendiendo las reclamaciones del personal, (como ya está establecido en los Consejos de Hombres-Prudentes franceses). Los representantes de las Compañías observaron a las Autoridades que intervenían procurando el acuerdo, que no podían acceder, porque el interés que dejaban los servicios de tras-

portes, como remuneracion de los capitales invertidos en las redes ferroviarias que ellas servian *era mui bajo* i constantemente los dividendos para los accionistas *eran nulos*, puesto que las Compañías no podian poner tarifas *ad libitum* sino con aprobacion del «Board of Trade» o por acuerdos del Parlamento.

Que, si se les dejase *en las condiciones de las industrias privadas*, seria mui fácil llegar a un acuerdo, puesto que aumentando los jornales como lo exijia el personal, bastaria aumentar todas las tarifas en proporcion i las Compañías no perderian nada. Por consiguiente, que todo se reducía en definitiva a ver si por las exigencias desmedidas del personal las autoridades autorizaban un alza jeneral de las tarifas de acarreos.

Las autoridades que comprendieron que el resultado de la huelga no seria otro que el encarecimiento de los artículos de primera necesidad, con el alza de los fletes, no se mostraron dispuestas a aceptar incondicionalmente las quejas de los obreros, i exijieron que se cumpliesen los reglamentos de las «Trade Unions» i por eso, se procedió a un escrutinio entre los obreros, i el 3 de Noviembre, sobre 97,631 miembros de la «Amalgamated» 88,184 votaron por la huelga: i el 6 de Noviembre fué firmado un convenio en el «Board of Trade» como consecuencia de una conferencia entre los representantes de los obreros i de las Compañías.

He citado espresamente el caso anterior, en el cual se tocaban los puntos mas delicados de la explotacion de los ferrocarriles para poner *bien de relieve* que las huelgas *no duran, cuando no hai elementos estraños que intervienen en ellas*. El «Board of Trade» llegó al acuerdo entre el 3 i el 6 de Noviembre.

El Convenio celebrado tenia plazo hasta 1914, hecho por los representantes de las Compañías i de los obreros sin apoyarse en ninguna disposicion del Parlamento, ni en ningun Decreto de la autoridad pública, constituyó «*Un Consejo de Conciliacion i de arbitraje*» en cada Compañía ferroviaria (Con-

sejos con atribuciones mucho mayores que los que tiene la Lei Francesa, i que son los que ahora se trata de establecer legalmente en todas partes). En estos Consejos, habia miembros de las diversas agrupaciones obreras i representantes de los empleados de la Administracion de las Compañías, i se estipuló ademas la supresion de las huelgas, porque en caso de no haber acuerdo entre los Consejeros obreros i los de las Compañías, las cuestiones se fallarian en definitiva por el «*Central consiliations Board*».

Si todavía se produce nuevamente un desacuerdo en el «*Central Consiliations Board*» las cuestiones serán entónces falladas, *en definitiva* por un arbitro único, nombrado de comun acuerdo entre los operarios i los patrones, i en su defecto por el Presidente de la Cámara de los Comunes, o el *Master of the Rolls*. La decision de ese árbitro es obligatoria para las partes; i las cuestiones de interpretacion de las Leyes, etc., son dilucidadas por el «*Board of Trade*» o el «*Master of Rolls*».

Los miembros del «*Consiliations Board*» son elejidos por tres años, i cada candidato debe ser presentado por 20 miembros de una institucion de obreros, i el «*Board of Trade*» dirige las operaciones electorales, computa los votos, etc.

Como se ve, aunque no tiene base legal, «*El Consiliations Board*» Ingles tiene mayores atribuciones que los Consejos de Hombres-Prudentes de la Lei Francesa, i por eso puede concluir con las huelgas con bastante lijereza, ya que no hai elementos estraños que perturben su funcionamiento. Es esto justamente lo que las demas naciones europeas procuran establecer de una manera legal. Se ha criticado a la disposicion Inglesa, el tener tres instancias; pero si se toma en cuenta que en los Comités los intereses de los obreros i de los patrones se encuentran representados por un número igual de miembros, es de temerse en muchos casos los empates, i de ahí la necesidad *de que en último término*, despues de haber sido tratada las cuestiones en discordia por dos Comités, pasen al fallo de un árbitro único, que puede ser o el Presidente de la Cámara de los Comunes o el «*Master of the Rolls*»

Estas instituciones Inglesas han sido la obra maestra de Mr. Lloyd Gerge, i su funcionamiento práctico en Inglaterra *es fácil i rápido*.

Los procedimientos anteriores cortaron la huelga iniciada en 1907, *con gran sentimiento i protestas de los ajitadores*: de ese elemento que en todos los países *vive a rio revuelto*, i por consiguiente, que es enemigo interesado de todo lo que conduzca a un buen entente entre los hombres honrados de las diferentes clases sociales.

Pasada la huelga, un artículo del *Labour Leader* dijo francamente: «Los motivos de decontento de los agentes de los ferrocarriles, no son los mismos en todas partes: Manchester, se declara en huelga por una causa; Liverpool, por otra; Scheffield, por una tercera; Leicester, por una cuarta; i la queja comun se encuentra reemplazada por una serie de quejas locales i especiales». Esta confesion es *la mas característica*. para demostrar que la huelga posterior de 1911 es la obra exclusiva *de los ajitadores*, i la cuestion de que las Compañías, no han cumplido con los convenios de 1907 no ha sido mas que un pretesto inventado por los ajitadores; pero, en el fondo de la cuestion, en la huelga de 1911, aparecen dos quejas contra el régimen establecido por el «Board of Trade» como lo hicieron notar las autoridades que intervinieron en ella, i que hicieron cesar la huelga.

La primera era que el sistema para arreglar los reclamos locales con las Compañías, no satisfacía por completo al personal. Por consiguiente, la primera discrepancia no venía realmente de la falta de aplicacion de los convenios sino sobre el principio mismo del «Conciliation Board».

Mr. Ramsay Macdonal considera como segundo término la cuestion de aplicacion del principio, i en su informe pone de manifiesto una vez mas *que en las huelgas en jeneral los motivos que se alegan para ellas no son mas que preiestos*. La prueba mas evidente que estos movimientos sociales, en la mayoría de los casos, no tienen mas oríjen que las excitaciones i promesas *de los ajitadores*, los que raras veces son em-

pleados u obreros, o si lo son, son de la peor especie, i por eso se encuentran fastidiados al verse reprendidos constantemente, la encuentra Mr. Ramsay Macdonal, en que el acta de Conciliacion, *aunque fué firmada por los representantes de los obreros*, éstos no se consideraron despues *como quedando comprometidos para respetarla*.

En la huelga de 1907, el *Railway Review* órgano de la «Amalgamated Society» precisó las verdaderas causas de las agitaciones, i resulta de ellas que se trataba de *forzar a las Compañías*, para que reconociesen las Sociedades «Unions» i con ese objeto, la «Amalgamated» habia distribuido el 13 de junio de ese año una circular firmada por el secretario i dirigida a todos los empleados *non unionistas*. En esa circular el secretario de las «Unions» Mr. J. E. Williams, declara: «El estado actual (1907) no puede continuar. Nosotros no podemos tolerar por mas tiempo que nuestros esfuerzos *se encuentren contrarrestados por the old man of the sea*, (los no unitarios) i que ellos pesen sobre nuestras espaldas. Nosotros os pedimos como hombres honorables que llenéis honorablemente vuestras obligaciones para con vuestros colegas».

Despues de muchas consideraciones esa circular termina por una fuerte amenaza.

«Despues de este aviso, si prefieres, aun seguir en vuestra via, haciendo caso omiso de nuestro propio bienestar i el de nuestros colegas, entonces, pesarán sobre vuestras cabezas las consecuencias de la accion que, como *trades unionistas* nosotros estaremos forzados a tomar la iniciativa. Las cosas son claras, *nosotros deberemos cesar de considerarlos como colegas*; en consecuencia, nosotros deberemos proceder como nos parezca mas conveniente».

La cuestion no podia presentarse con mas claridad, i como se ve, la huelga estaba mui léjos de tener por causales, las alegadas al hacerse su declaracion. La cuestion era que, *todo operario que no tenia el mismo parecer que los unionistas, no se le consideraba como tal, era un enemigo*. Esos son justa-

mente *los términos de todos los agitadores*, el que no está conmigo, es mi enemigo. No debemos respetar o que piensan los otros. Ah! eso nó. Los otros deben seguir como simples masas lo que los agitadores quieren, i si no siguen *son enemigos*. En una palabra, *el obrero consciente*, que no se precipita, que busca su bienestar por el camino legal, *es mal obrero para los agitadores de huelgas*; es evidente, *que si todos son juiciosos*, el agitador pasa a ser un cero, i no *tiene que ganar*, porque no hai que olvidar (aunque lo olvidan siempre los obreros) que esos agitadores, la mayor parte de las veces, no tienen mas entradas que las remuneraciones que las asignan los mismos obreros *por sus gestiones*, i que son sacadas de los fondos que se juntan en las Sociedades, con las cuotas semanales o mensuales que paga cada uno de ellos. Si no hai huelgas, ¿de dónde sacan remuneraciones *los agitadores*, puesto que no tienen gestiones que hacerse abonar?

Examínese cualquier huelga, con calma, i estúdiense las verdaderas causas, etc., i veremos *que el agitador*, sea o no obrero, *es el único que realmente ha ganado sueldo por las gestiones*, i por lo tanto, el único realmente interesado en hacer aparecer sus gestiones como de las mas importantes, para hacerse pagar en consecuencia, i por lo tanto el mas interesado, en que las huelgas *no se concluyan* tan lijero i con arreglos amigables. El agitador como hombre *no debe tener conciencia*; la conciencia le estorbaria para desempeñar su papel de agitador. De ahí, que en todos los países, esos hombres, son lo mas malo que tienen una sociedad. En la huelga ferroviaria inglesa del año 1907, como lo he querido dejar de relieve, quedó demostrado hasta la evidencia que el motivo que tuvieron los empleados «Uniotists» para querer imponer a sus compañeros, no era francamente en beneficio de los empleados, sino exclusivamente en beneficio de *los asociados*, es decir, de los *Unions*.

Como *no intervino el elemento político*, i los miembros del parlamento no pudieron ser mas abogados o acompañantes de los obreros, i no miembros de los Comités de Conciliacion;

la huelga iniciada en 1907 por la «Amalgamated Society» tuvo que fracasar, a pesar de las fuertes amenazas del secretario Mr. Williams, i de todas las medidas arbitrarias i groseras que los huelguistas tomaban para querer imponer sus pretensiones. La razon era obvia, los de la «Amalgamated» eran 7,500 operarios i el resto de los empleados ferroviarios es de 420,000 en Inglaterra, i ese resto reconoció el «Conciliation Board» i esa masa no siguió las pretensiones de los «Unions», i las autoridades administrativas tampoco se dejaron dominar por ellos.

Tan pronto como el 16 de Agosto de 1907, los de la «Trade Unions» lanzaron la huelga, contraviniendo todo lo estipulado en los protocolos del «Conciliation act» algunos miembros que representaban en la Cámara de los Comunes el «Labour Party» al conocer la negativa de las Compañías, se fueron furiosos contra los hombres del gobierno, i el 17 de Agosto, Mr. Asquit, recibió a los delegados de la huelga, los que inmediatamente preguntaron al primer Ministro: Si habia dado ya algun paso para reunir ese mismo dia, a los representantes de las Compañías i a los de los empleados de los Ferrocarriles: Mr. Asquit, contestó que nó, por cuanto, el Gobierno de estos casos, no debia ser parcial i por consiguiente, que nombraria una Comision Real, que levántase un sumario de los acontecimientos, i que veria *quienes habian violado* lo dispuesto en el «Conciliation Act». Esta actitud tranquila del primer Ministro, levantó fuertes protestas entre los *ajitadores*, i algunos miembros de la Cámara de los Comunes. Los *ajitadores*, en sus reuniones con los obreros, pronunciaron discursos de fuego, haciendo responsables al Primer Ministro de las consecuencias de la huelga, etc. En vista de la actitud de los *delegados* del comité de la huelga, el Primer Ministro, hizo custodiar con tropas las estaciones i hacer que se respetase la circulacion de los trenes. La salida tan rápida de la tropa, la que en ménos. de una hora, despues que recibió la orden, se encontraban custodiando las estaciones, teniendo diez cartuchos a bala cada hombre,

fué lo que impidió los actos de violencia, a que eran impulsados los obreros, por los agitadores de la huelga.

Miéntas el Ministro hacia defender francamente los intereses materiales de las Compañías ferroviarias, puso sus influencias, como era natural, para que llegase a un arreglo, i mediante esas influencias, sanas i sin politiquería, los representantes de las Compañías, accedieron a tratar con el *Board of Trade* como ya lo indicamos, i en una sola conferencia se dió por terminada la huelga (los miembros de la Cámara de los Comunes que se habian unido con los obreros quedaron en las antesalas, haciendo el papel de agitadores vulgares) miéntas los representantes de los obreros, firmaron en esa conferencia un nuevo convenio, que ellos lo celebraron como una nueva victoria, i todos los obreros volvieron al trabajo.

Miéntas tanto, lo que habia pasado en realidad, estaba mui léjos de ser una victoria para los obreros, i fué lo siguiente: Las Compañías, accediendo al pedido del Gobierno, habian autorizado a Mr. Gy Granet para ponerse al habla con los Comités de los operarios, i sin las intervenciones estrañas, llegaron inmediatamente al acuerdo siguiente:

Quedaban vijentes las condiciones i reglamentos firmados el 19 de Agosto relativas al *Conciliations Shome* de 1907, i fueron ratificadas por los representantes de las Compañías de los obreros i del «Board of Trade». En conformidad con éste acuerdo, los *Conciliations Boards* debian reunirse inmediatamente i arreglar todas las dificultades pendientes, dándoles 14 dias para su rosolucion. Si los Comités de Seccion, no podian llegar a entenderse, entraria inmediatamente a tomar las cuestiones, el *Central Board*, i todas sus resoluciones serian inapelables, i aceptadas por las partes.

Como se ve, aunque los obreros declararon que habian obtenido un triunfo, *en realidad, llegaron a lo mismo que se habria producido, sin huelga, i solo dando curso a lo dispuesto de los convenios que tenian firmados*: i en cambio perdieron dias de trabajo i por lo tanto dejaron de ganar lo

correspondiente a ocho días, i *gastaron parte de las reservas de las Sociedades*, las que pasaron en parte, para fondos de mantencion de la huelga i dar raciones a muchas familias mientras no habia trabajo, *i en la mayor parte, para pagar los servicios de los agitadores*, siendo la mayoría de ellos, no del gremio de los obreros, *sino del gremio de los simples logreros*, que viven justamente, procurándose éstos lances, abusando de la buena fe de los operarios.

He entrado en todos detalles sobre la huelga ferroviaria de Inglaterra del año 1907, porque todas ellas, en jeneral, tienen en el fondo las mismas causales, i en todas ellas, *son los agitadores los que realmente ganan con la huelga*, i mui poco los obreros, los que pueden llegar a los mismos resultados en favor de sus intereses, *sin agotar sus cajas de reservas*, con pagos para vivir semanas de ociosos, *i en pagar los servicios* de los que los empujan hácia el mal camino.

Los mismos Comités de los obreros, reconocieron *que habian sido engañados por sus representantes i por sus agitadores*, cuando les anunciaron victoria, i dieron la órden de volver al trabajo. Para comprobar esta afirmacion, no bastará citar lo que se publicó en el *Railwaymen a Sedan*. Los obreros, (dice esa gaceta) piden como acto de reconocimiento para los «Unions» la abolicion del «Conciliation Board», un aumento de jornales, i la disminucion de las horas de trabajo (ese fué el grito de la huelga). El caso fué sometido a la Comision Real, en la cual no figuró ningun miembro obrero. Ahora, si ha habido aumento de jornales, *el público será el que los paga* (por el aumento de las tarifas) de manera que, resultará entónces un constante descontento contra el mejoramiento de los jornaleros de los operarios de los ferrocarriles. *Despues de no haber sacado nada*, los miembros del «Joint Comité», nos enviaron un telegrama diciendo que *habia obtenido una victoria*. Era una mentira; fué por esa mentira, que los obreros volvieron al trabajo». No puede espresarse con mas claridad *el resultado negativo* para los obreros i para el público, de la huelga ferroviaria de 1907 en Inglaterra.

Como deducción de lo que se ve en las mayoría de las huelgas de carácter comun, i con actos de violencia, es que se tiene resultados desastrosos, a veces para todos; ademas, ellas han puesto en evidencia, *que son inútiles los contratos colectivos con los obreros, porque los violan constantemente, bajo el menor pretexto*: de modo que, lo único práctico, es tomar disposiciones para que los obreros, así como los empleados, tengan siempre *algo que perder directamente* con las huelgas, a mas de sus economías que se les disipan en vivir cuatro o mas dias ociosos i pagando a sus ajitadores. A mas de eso, *que encuentren siempre seguridad que llevando sus reclamos a los Comités de Conciliacion, encontraran una resolucion equitativa i rápida*. Esos son los caminos para concluir con las huelgas que pueden prevenir francamente de las necesidades de los empleados o de los operarios; pero no hai ningun remedio contra los que se levantan nada mas que por que unos cuantos ajitadores audaces, que no teniendo que comer necesitan hacerse pagar sus servicios por las Cajas de las Sociedades Obreras.

Despues de la huelga del año 1907, el 15 de Setiembre de 1911 se produjo otra de poca identidad, entre los empleados de los Ferrocarriles Irlandeses; pero caracterizada por las cuestiones de principios.

Los empleados de la Estacion de Carga del *Great Southern and Western Railway*, en Kingsbridge, rehusaron cargar un lote de mercaderías de una fábrica cuyos operarios estaban en huelga; en la misma tarde 400 operarios i agentes de los muelles siguieron él mismo ejemplo. El servicio de los pasajeros quedó asegurado, mediante el empleo del personal de las oficinas. Al dia siguiente, el Director de la Compañías recibió una comunicacion de parte de los operarios, pidiéndole *que dejasen sin despacho*, todas las mercaderías de las fábricas en las cuales los obreros se declarasen en huelga. El

Director contestó que tenía *la obligación legal*, de atender el trasporte de las mercaderías de todos.

La huelga se jeneralizó i abarcó tambien a los operarios de la *Great Norther Railway Company*, sin perjudicar los servicios de los pasajeros. Despues siguieron declarándose en huelga, los de la *London and North Western Railway*.

Todas estas Compañías, ménos la «*Dublin and South Eastern Company*» mostraron una actitud firme i resuelta. El 18 de Setiembre, hubo una gran reunion de los operarios del ferrocarril en Dublin, i en ella se votó una mocion declarando «que ellos no podian consentir en un trabajo degradante para su dignidad de hombres (manhood) i que debian *ponerse a salvo los derechos de los hombres libres* (en todas partes los agitadores usan los mismos términos bombásticos, que no calzan con lo que está pasando pero que *marean* a las masas).

Como se ve lo que los operarios llamaban *trabajo degradante* excitado por los agitadores, era ocuparse, como todos los dias, en la manipulacion de las mercaderías que se entregan para la remision, so pretesto de que los operarios del establecimiento tal o cual, se habian declarado en huelga, sin preocuparse de ver si esa huelga era justa o nó; como si los ajentes de las Compañías Jenerales de Trasportes pudiesen estar rechazando el despacho de tal o cual Casa Comercial; i solo recibir las cargas de las personas que les son gratas, o por cualquier otro motivo. *Como si las obligaciones legales mas elementales, no prohiben todos estos manejos a los ajentes de las Compañías*; i como si con esos procedimientos, esos operarios no mereciesen la justa censura de todo el público sensato.

Era evidente entónces que las Compañías Ferroviarias irlandesas tenian que declarar a sus operarios que no era posible acceder a una peticion tan absurda; solo una de las Compañías, la *Dublin and South Eastern Company* quiso dejar de remitir las mercaderías de los establecimientos cuyos operarios se habian declarado en huelga, *alegando fuerza mayor*; esta actitud hizo que uno de los Directores se retirase de

la Direccion, i que *bajo la protesta de las Cámaras de Comercio, esa Compañía mereciese las censuras mas amargas, i una fuerte amonestacion de las autoridades administrativas.*

Con la negativa de las Compañías la huelga se hizo jeneral, aun en los Ferrocarriles de Inglaterra i, a pesar de eso, a ninguna de las Administraciones (fuera de la ya citada) se le ocurrió acceder a semejante imposicion, i la fuerza armada, tuvo que intervenir nuevamente. La intervencion armada se hizo indispensable porque los huelguistas excitados por sus ajitadores, llegaron hasta apedrear algunos trenes de pasajeros.

Las consecuencias de la huelga como siempre las sufrieron los pobres i los mismos operarios: los pobres, porque con la paralización de algunos trenes de carga, encarecieron los artículos de consumo inmediato, como legumbres, leche, etc. en muchas ciudades de Irlanda, sobre todo en la provincia de Manchester.

El Gobierno de Inglaterra mandó entónces, para el servicio de los trenes al personal militar, i la mitad del «Railway Corp» se trasladó a Dublin e inmediatamente se dió orden de enrolar un nuevo personal para los servicios; con esas medidas principiaron a llegar muchos operarios, a ofrecerse voluntariamente. La razon era mui sencilla, todos los campesinos vieron que los perjuicios que les causaba semejante huelga, *sin que el personal de los Ferrocarriles hubiese abandonado el servicio por quejas* contra la administracion, o por escasos de sueldos etc. *sino porque los ajitadores*, que tienen que vivir de esas situaciones, les predicaron, como lo hemos visto, que era deshonroso cargar mercaderías de establecimientos cuyos operario estaban en huelgas; esos campesinos mandaron entónces jente a enrolarse i dejar fuera al personal que se habia alzado. Por otra parte, *toda la prensa condenó a los huelguistas.* Fué fácil así principiar a reemplazar a los operarios, en número mas o ménos de 500 por dia, desde que el Jefe del «Railway Corp» dió la orden de enrolar un nuevo personal. El 27 de Setiembre la huelga estaba terminada de

hecho. 6,000 obreros huelguistas quedaron sin ocupación. Evidentemente, mas de uno de ellos, dedicó después sus maldiciones a aquellos que los habían engañado i los dejaron en la miseria, so pretexto de no hacer trabajos deshonrosos.

Los huelguistas pidieron que se les reincorporase en el servicio sin castigo, i las Compañías contestaron que ellos reincorporarían a los obreros, a petición personal de cada uno, i después de examinar su actitud. Mediante mediaciones amistosas, las Compañías reincorporaron despues a la mayoría de los maquinistas i fogoneros, i mas o ménos a un 90 % de los que se habian declarado en huelga.

Estos ejemplos, ponen en evidencia que, *siempre que no hai una causa justificada la huelga se traduce en un desastre para los huelguistas*, i solo ganan con ella, los agitadores audaces, los que como buenos zánganos sociales, le chupan las sávia a las Cajas de las instituciones obreras.

En la última Asamblea del año 1912 de la *Asociacion de las Cámaras de Comercio Británicas*, se discutió la cuestion de las huelgas; el presidente de la Asociacion declaró que en los últimos seis meses del año 1912 habia habido 363 huelguistas de operarios comprendiendo en su conjunto 7.260,000 obreros, los que por ese motivo perdieron 37.500,000 dias de trabajo, representando una pérdida de 800.000,000 libras esterlinas en salarios *que dejaron de percibir esos obreros*. Los perjuicios causados por esas huelgas en Inglaterra fueron mui sensibles. Por eso el Consejo de la Asociacion ha creido de su deber espresar a éste respecto al Primer Ministro, su deseo de ayudarlo a resolver estos problemas sociales.

Discutido este tema, la Asamblea Jeneral por unanimidad formuló las tres recomendaciones siguientes:

1.º La necesidad de *una garantía financiera* dada por cada una de las partes, i garantizando *la estricta observacion de los acuerdos entre patrones i operarios*.

2.º La votacion *secreta i jeneral* de todos los acuerdos, *i obligatoria*, ántes de poderse declarar las huelgas.

3.º Un sumario obligatorio, de lo que piden los operarios

i de sus quejas, bien claro, ántes de poderse declarar en huelga. Mr. Asquith, Primer Ministro al recibir a los delegados, reconoció que desde el año 1900 habia encarecido la vida en Inglaterra; pero que en cambio, las leyes modernas relativas a las pensiones de vejez, accidentes del trabajo, seguros para casos de enfermedad, de paralizaciones, etc., habian mejorado sensiblemente. Pero, que *las contribuciones elevadas que los mismos operarios se imponen, para mantener sus sindicatos, son las que gravan más sensiblemente los recursos del menaje i son esas contribuciones, las que hacen necesarios los aumentos de los salarios, más que la carestía de la vida*.

La aseveracion de Mr. Asquith, no pudo ser contradicha por los representantes obreros, i mucho ménos *que desgraciadamente* mucha parte de los fondos de esas asociaciones *pasan a los bolsillos de los agitadores de huelgas en forma de remuneraciones de servicios*. Es lójico entónces, *no cansarse* en poner de relieve ante los operarios que ellos *ganan mucho más*, pagando miembros de los consejos de Hombres Prudentes, que entren a defender sus derechos concienzudamente, *que en reembolsar servicios imaginarios de los agitadores de huelgas*.

Lord Joicey, Presidente Delegado de la «North Eastern Railway» hombre mui reputado en materias comerciales e industriales, estimó que en materia de huelgas *habia una gran fuerza* para contenerlas, en la opinion pública i que era de esperar que esa fuerte palanca sirviese siempre de salvaguardia en el porvenir, puesto que el público *siempre tendrá que perder con las huelgas* i no podrá ménos que sentirse herido i vulnerado indebidamente en sus intereses, cuando las huelgas, como pasa en la mayor parte de los casos, *no sean francamente justificables*, puesto que todas las diverjencias que se alegan para provocarlas, *son susceptibles de ser resueltas con más calma i mejor criterio* por los Consejos de Hombres Prudentes, sin que por eso el arbitraje se haga obligatorio.

Los esfuerzos de todos los grandes industriales, según Lord Joicey, deben tender a que cada uno de ellos se entienda directamente con los representantes de sus operarios, i en último caso, recurrir a los consejos de Hombres Prudentes. Pero el discurso de Lord Joicey tiene palabras duras para espresarse de la intervencion de los políticos, *siempre nefasta*, de los representantes de la Cámara de los Comunes, i llega a *calificar* a esa Cámara, como la corporacion ménos adecuada para llegar a cualquier solucion en las cuestiones relativas a los salarios i condiciones de los obreros. I concluye pidiendo al Gobierno inglés, que sea él equitativo *e impida la intervencion de los políticos en las cuestiones obreras*.

Después del discurso de Lord Joicey, la «Asociacion de las Cámaras de los Comunes» votó los siguientes acuerdos:

1.º Con relacion a las huelgas, la Asociacion es de opinion que el Gobierno debe tomar medidas para garantir el derecho de los patrones para ocupar a los obreros sindicados o no: i dar una proteccion suficiente a los que quieran trabajar i mantener libremente sus contratos. I con el objeto de proteger al público, debe esmerarse por tener una legislacion prohibiendo bajo ciertos castigos, los *lock-outs* jenerales de los empleados así como las huelgas jenerales de los mismos ocupados en los servicios públicos, cuando son declaradas sin notificacion previa i ántes que se haya hecho un sumario por el consejo de conciliacion referente a las pretensiones de los empleados i excusas de los patrones, estos consejos deben ser nombrados por los interesados i con un presidente independiente (no pudiendo entrar en ellas los miembros del Parlamento).

2.º La opinion de la Asociacion, es que los «picketing» (invitacion a la huelga) que ha autorizado el «Trade Disputes Act» de 1906 conduce a un estado de terrorismo que tiende a perturbar seriamente la tranquilidad i a impedir de trabajar a los obreros que lo deseén. En consecuencia la Asociacion invita al Gobierno a reformar ese Act, con el fin de

impedir la continuación de un estado de cosas que la experiencia ha demostrado que es peligroso para el comercio del país i para toda la comunidad en general.

El Gobierno inglés, diferente a estos acuerdos, trata de reformar el «Trade Disputed Act» en el sentido indicado por las Cámaras de Comercio.

Ya hemos visto, groso modo, el resultado de las huelgas en Inglaterra, i las conclusiones a que llegó la Asociación de las Cámaras de Comercio de ese país, i que han sido acogidas por el Gobierno. Veamos ahora cómo se estima esta cuestión por el Gobierno Alemán, lo que tiene un interés especial para nosotros, puesto que, a la fecha, casi toda la red ferroviaria alemana está en poder del Estado, mientras que en Inglaterra, no existen líneas férreas del Estado.

Pero si bien es cierto que la red ferroviaria alemana es actualmente casi en su totalidad del Estado, también es cierto que su administración NO DEPENDE DEL ESTADO en la forma que depende la nuestra. La administración actual de esa gran red es *autónoma i comercial* i por esa misma circunstancia las huelgas pueden dañar enormemente los intereses de la red ferroviaria, i de ahí que el Gobierno alemán se haya preocupado de esa eventualidad como para comprender las medidas i resoluciones del Gobierno alemán, hai que tener presente cómo se ha organizado su administración, cree oportuno hacer previamente el resumen siguiente de las disposiciones administrativas.

A la fecha los fondos para la atención i servicio de la red del Estado alemán no se obtienen como entre nosotros de los presupuestos fiscales i, por consiguiente, *no pueden ser recortadas* las sumas que se estiman indispensables para su debida mantención; mientras que, entre nosotros, los recortes que el Congreso hace a los presupuestos ya deficientes, que presentan los Ministros, ponen a los directores jenerales en la imposibilidad de ensanchar oportunamente todas las estaciones, de concluir la doble vía donde es absolutamente necesario, etc., i es así como se ha llegado inconscientemente

a la situación difícil actual, por cuánto ya está llena la capacidad comercial de la vía en muchas zonas.

Mientras que la administración fiscal alemana, *vive de sus propias entradas* i por consiguiente sus tarifas, etc., *son enteramente comerciales*. De ahí que las relaciones de los operarios i empleados con los jefes i administradores, se *encuentren enteramente definidas* por las leyes jenerales del trabajo dictadas para las fábricas, etc., en jeneral, ahora, como esas leyes jenerales obligan a los industriales a tener sus Cajas de Ahorros, etc., garantidas por ellos, las de los ferrocarriles se encuentran garantidas por el Estado, por ser el dueño de la red.

El Estado alemán veía que constantemente sus ferrocarriles *reintegraban en arcas fiscales* i, por consiguiente, pasaban a fondos jenerales de la Nación los *excedentes* de las entradas de las líneas férreas, deducidos despues de pagar todos sus gastos. Pero también desde hace mas de cinco años los Ministros de Hacienda del Imperio, no invertian esos fondos en atender con ellos, como la lei lo mandaba, los bonos emitidos para la construcción o adquisición de las líneas del Estado. Por eso, los Ministros de ferrocarriles han estado constantemente haciendo presente al «Landtag» todos los inconvenientes que tiene ese sistema (i que es el que conservamos nosotros).

El «Landtag» reacción *afortunadamente* el año pasado; se le puso en evidencia el mayor inconveniente del sistema de dependencia fiscal, por la *inseguridad i la inestabilidad* de las sumas que se pueden consultar anualmente para atender las necesidades ferroviarias, las que, cuando no son atendidas oportunamente, *se acumulan i despues no hai fondo con que llenarlas*.

Esto que ha pasado en Alemania, es justamente lo que estamos soportando nosotros ahora: las necesidades de nuestra red ferroviaria *se han acumulado* de tal manera, que se necesitan 90 millones de pesos; segun los cómputos de la última administración, para dejar los servicios de los ferrocarriles del Estado en situación de atender debidamente al comer-

cio actual. En Alemania, aunque la lei de ferrocarriles dispone que los excedentes de la red del Estado, debe invertirlos el Ministro de Finanzas, *ante todo*, en el pago de los intereses i amortizaciones de los bonos lanzados con garantías fiscales, para la construccion, compra, etc., de esa red, resultaba que el Ministro de Hacienda, dando las gracias a su colega de ferrocarriles, i felicitándole por las buenas entradas que le procuraba la red del Estado, le hacia presente que se encontraba en *la imposibilidad*, por falta de fondos jenerales, de atender con ellos los cupones, etc., de los bonos; i el excedente de las entradas de los ferrocarriles *pasaba a pagar los buques con que se ha aumentado la armada Imperial*.

Se comprenderá entónces, que, cuando en el año 1912, quiso reaccionar el «Landtag», aunque la red ferroviaria está perfectamente administrada i deja fuertes entradas, *se habia acumulado una deuda enorme por la suspension de los pagos de intereses, etc., de los bonos emitidos*. Por eso el «Landtag», tomando conocimiento de estos hechos, hizo presente la manera irregular e ilegal de las inversiones de los fondos ferroviarios, i esa *fué la principal razon para desligar* los presupuestos, etc., de la red imperial del presupuestos jeneral de la Nacion, i dejar a los ferrocarriles como simple empresa comercial, que debe amoldarse a las leyes jenerales de las empresas de trasportes.

Para desligar los presupuestos de la red ferroviaria del de la Nacion, el «Landtag» tuvo que principiar *por mandar pagar las deudas atrasadas* de cupones de bonos, etc., las que acendian a la bonita suma de 222.667,206 marcos, o sean 14.666,666 pesos oro de 18 penique. Así se ha conseguido que a la fecha, la red ferroviaria del Imperio aleman *sea autónoma*, viva de sus rentas como cualquier empresa industrial, i los excedentes de las entradas se destinan a fondos de compensación i regularizacion (ausgleich-fonds) fondos con que saldan los déficit de los años malos, i con que se atiende oportunamente a las renovaciones del material, etc., etc.

Se comprenderá ahora el por qué de las medidas enérgicas

tomadas en Alemania para impedir las huelgas ferroviarias, puesto que ellas afectarían no solo al comercio, sino directamente al Estado que garantiza el servicio ferroviario.

Algunos miembros del parlamento, han criticado esta reforma tachándola de provocar un recargo de tarifas que es equivalente a un recargo de impuesto; pero en realidad no es así: solo pagan los que sirven del ferrocarril i no el total de los contribuyentes; mas aun las industrias tienen siempre tarifas de favor o especiales i por lo tanto no tienen que temer al recargo. Ahora, bajo el punto de vista económico, es evidente que el sistema implantado es el mas lójico. El ministro de finanzas, prusiano, haciéndose cargo de todas estas observaciones, declaró que la mejor manera de regularizar todos los servicios sería fijando un plazo determinado para pagar todas las deudas i que si se fijaba un plazo de 56 años, el gravámen era bien poco considerable, para tomarlo como recargo de impuestos u otra cosa semejante. Las medidas propuestas por el ministro fueron aceptadas i la situación financiera de los Ferrocarriles del Estado alemanes ha quedado asegurada. Por otra parte, el aumento constante del tráfico hace que esta medida traiga como consecuencia la baja del coeficiente de la explotación, que habia subido a 74.62 % el año 1909, quedando en 68.50 % en 1910. Basta considerar que la baja de 1 % en el coeficiente de explotación en la red ferroviaria alemana, representa un aumento de entradas de 25 millones de marcos, para darse cuenta de lo delicada que es la cuestion financiera en el conjunto de la red.

Después de discutidas las medidas jenerales que independizaban las finanzas ferroviarias de las del presupuesto general de la Nación, i se creó así un nuevo estado de cosas para la administracion, *se entró a tratar del personal*: algunos oradores reprocharon a la administracion de no dar a los obreros sino jornales ridículos. El ministro de ferrocarriles pidió inmediatamente que se hiciese diferencia entre los obreros i los empleados por cuanto las condiciones de estos últimos habian sido mejoradas constantemente de año en año, i

a más de eso, con las franquicias acordadas de las cajas de ahorros, etc., la situación de ellos no podía decirse que fuese desventajosa. Refiriéndose a los obreros demostró con las estadísticas, que los gastos de los jornales habían subido constantemente, de tal manera que el jornal medio había aumentado de 12 $\frac{1}{4}$ marcos en 1904, a 21 marcos en 1905 i a 65 $\frac{1}{2}$ marcos en 1906; teniendo después sus oscilaciones, pasando a 47.75 marcos en 1907, a 13 marcos en 1908, a 15.25 en 1909, i por fin a 37.25 en 1910; por lo tanto, que la administración del Estado había seguido de cerca, como toda empresa industrial, el movimiento jeneral del mercado: que las cifras ya citadas dejaban bien establecido que había habido un aumento global de los jornales en los últimos 7 años.

Que las críticas que se hacían no traían otros resultados que el desacreditar la administración ante los obreros i hacerles perder la confianza que debían tener en la autoridad.

A propósito de las reivindicaciones obreras, el ministro manifestó que él favorecería *lo mas posible la representacion del personal obrero por medio de sus comités: ya que lo que se desea es que todas las cuestiones de principios, que interesen a la corporacion obrera sean discutidas libremente en el seno de los comités, i naturalmente, ante todo, las cuestiones de jornales, siempre que no se trate en ellas de cuestiones personales, sino de lo que atañe a un grupo o corporacion de obreros de un departamento. Lo mismo puede asegurar en lo relativo a las condiciones de trabajo i en lo se refiere a las instituciones de ahorro, etc.*

«En cambio, declaró el ministro, la conducta del gobierno será enérgica, tratándose de agrupaciones que intenten formar cualquiera agitacion».

«La huelga reciente de los Ferrocarriles franceses ha colocado delante de nuestros ojos el peligro nacional que significa la paralización de una red ferroviaria. La energía del gobierno frances ha podido, sino evitar, a lo ménos desviar este peligro. Si se puede constatar con gran interes, que el go-

bierno de un estado republicano, compuesto de los jefes que pertenecen al partido socialista, que, hasta ahora, habia creído reconocer el derecho de la huelga a los empleados de los Ferrocarriles, i autorizar el encadenamiento de hechos que conducen al ejercicio de ese derecho, *se ha visto obligado*, por la fuerza de la circunstancias, a cambiar de actitud, cuando el interes público se encontraba comprometido. Hemos seguido de cerca los acontecimientos que se han desarrollado en Francia i es con la mayor satisfaccion que hemos visto que el gobierno frances haya tomado entónces una posicion que el gobierno de la administracion de los Ferrocarriles prusianos ha siempre adoptado».

«Hai naturalmente ciertos casos en que los derechos fundamentales acordados a todo ciudadano; deben ser limitados por interes público jeneral. Yo estimo de una manera terminante que la huelga de los ferrocarrilanos en Francia i la actitud del gobierno frances tienen el significado de un golpe fuerte para la social-democracia alemana, porque los hechos han demostrado claramente, por vez primera, que ciertas teorías no resisten al ponerles en práctica. La teoría que quiere que los ajentes encargados de asegurar un servicio público, como el de los Ferrocarriles, tengan derecho a la huelga, acaba de hacer fiasco en Francia. No puede haber dudas a este respecto. I cuando los agitadores socialistas hacen entrever a nuestro personal la posibilidad de una huelga o de la resistencia pasiva, nosotros podemos responder que, por el interes público, sabremos luchar contra esta eventualidad i que los medios no faltan para ello. Si el peligro de una huelga viniese a amenazar la red ferroviaria prusiana, el pais puede estar tranquilo, sabremos cumplir nuestro deber para conjurar el mal. Pero, a mi juicio, esta eventualidad es mui inverosímil, en primer lugar, porque entre nosotros, la situacion legal es clara i no dudosa; i porque siempre nosotros no hemos nunca dejado de poner al córriente a nuestros ajentes de esta situacion; i porque continuaremos siempre haciéndolo en el venidero. La sola dis-

posicion legal positiva sobre la cual podria fundarse una huelga, se encuentra en la *reglamentacion industrial* (*Gewerbeordnung*) i esta no es aplicable a la explotacion de las empresas ferroviarias. Por eso el gobierno i la administracion de los Ferrocarriles prusianos obran legalmente considerando como inadmisibile i sin autorizacion las huelgas de Ferrocarriles. La administracion no hace mas que cumplir con su deber colocando su personal al abrigo de todo espíritu de desórden capaz de fomentar las huelgas, cuya admisibilidad *se encuentra por lo demas reconocida por todos* los empleados. En lo que toca a *los obreros*, si ellos se han comprometido por un contrato de trabajo, que cada cual ha leído i firmado, comprometiéndose a mantenerse alejados de toda agitacion hostil al órden, la situacion legal es clara i simple, i la posicion definida que siempre la administracion de los Ferrocarriles ha adoptado en todo tiempo bajo este punto de vista, ha producido por resultado de que mui rara vez la administracion ha intervenido para despedir empleados o ajentes por su adhesion a las organizaciones o propagandas de huelgas».

«Las grandes organizaciones obreras que existen en las redes ferroviarias prusianas, tienen estipuladas ellas mismas estos mismos principios en sus estatutos. Así el *Sindicato de Tréves*, que actualmente tiene su razon social en Berlin i cuenta con 90,000 asociados; el *sindicato de Elberfeld* i muchos otros tienen esa disposicion en sus estatutos. El pais en estas condiciones puede estar tranquilo: no hai ningun peligro de huelga que amenace a los Ferrocarriles».

Como se ve, no puede ponerse mas en claro la cuestion de las huelgas que lo espuesto por el Ministro de Ferrocarriles prusianos el año pasado; pero, para ello, es tambien necesario que las leyes sean adecuadas, i que las instituciones que forman los mismos obreros tengan motivos para condenar ellos mismos las huelgas, i esos motivos son evidentemente los intereses que se crean con las cajas de ahorros bien establecidas, i la buena reglamentacion del trabajo.

Gobierno de Sajonia tampoco ha reconocido el derecho

de coalición reclamada por el partido socialista i por los empleados de las compañías, i no ha dejado subsistir ninguna duda a este respecto.

El Ministro de Finanzas actual M. de Seydewitz, en un reciente debate parlamentario, se pronunció una vez mas en contra las pretensiones del partido socialista « El Gobierno actual, dijo, lo mismo que los anteriores considera que, dadas las disposiciones legales claramente establecidas, los empleados i agentes de los ferrocarriles, no tienen el derecho de coalición ilimitado. Por lo demas, toda posibilidad de huelga en el personal de los ferrocarriles debe desecharse de una manera absoluta teniendo en vista el interes jeneral. No se puede tolerar que los obreros de los ferrocarriles se asocien en tentativas socialistas de esa naturaleza, i aun se afilien en los sindicatos *ad hoc*, tales como el «Sindicato de los trabajadores de trasportes» por cuanto ellos están sometidos a influencias socialistas, i consideran la huelga como uno de los medios de combate de los mas eficaces.»

«Segun los informes referentes a las organizaciones de los sindicales Alemanes, estos sindicatos han gastado; en 1910 mas de 19.434,000 marcos para sostener las huelgas, sea cercados del tercio de sus gastos jenerales. Se ha visto en este último tiempo en Francia i en Inglaterra hasta donde puede llevar el derecho de huelga acordado a los empleados ferroviarios. Las consecuencias desastrosas de las huelgas ferroviarias en lo tocante a los intereses jenerales en Francia se han hecho anotar en todas las publicaciones, i debe anotarse especialmente, que, en estas circunstancias, el Gobierno Republicano, compuesto aun en parte con elementos socialistas, no solamente no ha podido tolerar la huelga de los empleados ferroviarios, sino que la ha combatido i la ha reprimido con los medios mas enérgicos i recurriendo a la fuerza armada. El Gobierno de Saxe observará a este respecto los mismos principios, con la diferencia que no esperará para ello que la huelga sea declarada. Encuentra mas sencillo i mas lójico, aun en el interes de los empleados prevenir el mal

con tiempo, i este resultado i puede conseguirse si los empleados no pierden de vista, que ellos no deben nunca mezclarse, aun desde lejos, en ninguna obra o propaganda de huelga, i que si cualquiera de ellos procede en ese sentido será retirado del servicio inmediatamente.»

«Esa prohibicion no puede parecer injusta a los empleados por cuanto ellos saben que entrando al servicio ferroviario, ellos deben mantenerse alejados de todas las manifestaciones hostiles al orden. Todo el que entra al servicio de los ferrocarriles se compromete a servir a los intereses particulares en beneficio del interes jeneral. El Gobierno es responsable, para con el pais, de la seguridad, la tranquilidad i el orden i por eso mantendrá siempre la prohibicion para que los empleados i obreros de las compañías ferroviarias puedan formar parte de los sindicatos perturbadores.»

Con lo espuesto, se ve claramente que en los casos de huelgas los empleado i operarios ferroviarios pierden mas que lo que ellos se proponen sacar; i que si constituyen convenientemente sus representantes ante los jefes para tratar de las cuestiones relativas a sus intereses, ganan siempre mucho mas haciendo jestioncs amistosas en último caso resueltas por los Consejos de Hombres prudentes, que con la mejor huelga, i sin haberse hecho antipático al público, porque no tienen que olvidar, que una huelga del elemento de trasporte, afectando directamente los intereses jenerales, viene mas que todo a afectar directamente al público menesteroso, i basta eso, para que toda huelga ferroviaria sea altamente antipática; cualquiera que sea la causa que se alegue para ello, i como afecta tambien directamente a los intereses jenerales, los Gobiernos se encontraran siempre en el caso de tomar las medidas mas enérgicas en su contra.

Inutil me parece estenderme mas sobre este punto, detallando la huelga Francesa etc. puesto que, con los ejemplos citados, se ve que la mejor manera de evitar las huelgas, es que nuestro Congreso tenga la cordura de dictarnos una buena lei jeneral del trabajo i que consulte en ella lo que la

Asociacion de las Cámaras de Comercio Inglesas pidieron a su Gobierno. *Amoldemos a nuestra lejistacion las disposiciones de la lei Inglesa, con los Consejo de Hombres-Prudentes de la lei Francesa, dándole a esos Consejos todas las facultades que deben tener i habremos hecho una obra verdaderamente humanitaria.* Tratar de suprimir las huelgas es verdaderamente servir a la clase menesterosa que es siempre la que paga mas esas conmociones sociales.

VÍCTOR SANTA MARÍA

Santiago, 20 de Junio de 1913.

P. S.—La huelga ferroviaria actual, está poniendo en evidencia la falta de las medidas de los Consejos de Hombres Prudentes; unos cuantos agitadores están haciendo que parte del personal de los Ferrocarriles del Estado ande dando *palos de ciego*; sin saber ellos mismos cuáles son sus rumbos i qué deben pedir.

