

EL UNIVERSO OCUPACIONAL DE LOS FERROVIARIOS CHILENOS EN EL CONTEXTO DE LA DEPRESIÓN DE LA DÉCADA DE 1930

*Ana María BOTEY SOBRADO**

Abstract

The current article studies the occupational structure of the railway employees of the national railway company, during the depression of the 1930's. The objective is to present the mechanism of admission, the forms of the work organization, the nature of the works, the situation of the workers, the work system and some of the personal and occupational characteristics through the annual reports of the company as well as the regulations, bulletins and labor records.

Resumen

El presente artículo estudia la estructura ocupacional de los trabajadores ferroviarios de la empresa de Ferrocarriles del Estado, durante la depresión de la década de 1930. Se pretende conocer, por medio de las Memorias Anuales de la Empresa, Reglamentos, boletines y los prontuarios de los trabajadores —expedientes laborales— los mecanismos de ingreso, la formas de organización del trabajo, la naturaleza de los trabajos, la situación de los trabajadores, los sistemas de trabajo, y algunas características personales y ocupacionales.

Introducción

Los estudios sobre el origen, formación y características de los diferentes sectores de trabajadores han constituido una importante preocupación de la historia social, puesto que la historia de los trabajadores es parte integral de la historia de las sociedades.¹ En consecuencia, abordar la historia de los

* Profesora de la Escuela de Historia de la Universidad de Costa Rica. Correo electrónico: abotey@cariari.ucr.ac.cr

¹ En este ámbito sobresale la historiografía inglesa, especialmente los trabajos de Eric Hobsbawm y Edward Thompson. Véase, entre otros: Hobsbawm E., *Trabajadores*, Barcelona, Editorial Crítica, 1979, y *El mundo del trabajo*, Barcelona, Editorial Crítica, 1987.

trabajadores, de un determinado sector social, obliga a tomar en consideración las estructuras económico-sociales de la sociedad en estudio y las coyunturas históricas significativas. En este artículo pretendemos desentrañar la conformación y especificidad de los trabajadores ferroviarios chilenos, en una década crucial en la historia de Chile y de las sociedades latinoamericanas, la década de 1930, caracterizada por la depresión económica, el conflicto social y el surgimiento de expresiones políticas independientes. Hemos seleccionado como objeto de estudio a los trabajadores operativos de la empresa de Ferrocarriles del Estado por su importancia cuantitativa y cualitativa en el conjunto de la clase trabajadora chilena de esa época. Desde el punto de vista económico constituían, a partir del último tercio del siglo XIX, un sector estratégico para el funcionamiento del sistema económico. Por otra parte, la organización del trabajo comprendía una gran gama de oficios, situación que se reflejaba en las prácticas sociopolíticas de los trabajadores y además, contaban con una importante trayectoria de acción sindical y política.

El objetivo que nos trazamos en este texto es el de conocer y caracterizar la estructura organizativa de la empresa de Ferrocarriles del Estado, la organización del trabajo, la naturaleza de los trabajos de los departamentos operativos: Tracción y Maestranza, Vía y Obras, y Transporte, la situación de los trabajadores, las formas de ingreso del personal, el sistema de trabajo, las categorías socio ocupacionales, las formas de ascenso, y algunas de las características de los trabajadores derivadas del estudio de sus expedientes de trabajo, en el periodo comprendido entre 1932 y 1941, es decir, los años que abarcan la segunda administración de Arturo Alessandri Palma (1932-1938) y la de Pedro Aguirre Cerda (1938-1942), electo por el Frente Popular, con el fin de intentar aproximarnos a los ferroviarios en una década crítica de la historia de Chile.

Las fuentes documentales esenciales para elaborar este texto son: las Memorias Anuales de la empresa de Ferrocarriles del Estado, Reglamentos y boletines con el fin de rescatar las políticas y las estadísticas básicas. Asimismo, fueron de gran valor los documentos que se encuentran en el Archivo de la empresa de Ferrocarriles del Estado, entre ellos: los prontuarios —especie de expediente laboral. Los prontuarios nos facilitaron la observación de los cambios relacionados con las posibilidades de ascenso y otras

Thompson, E.P., *La formación de la clase obrera en Inglaterra*, Barcelona, Editorial Grijalbo, 1989.

características de los trabajadores, tales como su ocupación anterior, las separaciones del trabajo, los antecedentes relativos a la escolaridad, psiquiátricos, penales, políticos y mortuorios.

Para efectos de nuestra investigación se elaboró una muestra al azar, de 200 trabajadores de la segunda zona, desde la Alameda hasta Talca y ramales, que también incluyó trabajadores de la maestranza Central de San Bernardo, con el fin de analizar sus expedientes laborales y conocer mejor los trabajadores de esta empresa, clave para la vida económica del país. Se escogió la segunda zona por la calidad de la información, la existencia de una maestranza en su área de influencia y por la importancia de la región que abarcaba.

*La estructura administrativa de la empresa de Ferrocarriles del Estado*²

Desde el año 1914 hasta 1927, salvo breves interrupciones, la dirección administrativa de la empresa de los Ferrocarriles del Estado correspondió a un Director General, a un Consejo de Administración y a los administradores de zonas. La dirección general se dividía en departamentos que constituían secretarías de la Dirección. Los jefes de departamentos tenían a su cargo los asuntos referidos a su área de trabajo, tanto en lo concerniente a la marcha del servicio, como a las reformas que conviniese introducir en el mismo y el estudio de todas las cuestiones que el Director General les encomendase. El Consejo de Administración fue suprimido en 1912, restablecido en 1914 y definitivamente eliminado en 1972, conjuntamente con las administraciones zonales (Red Norte, 1a. zona, 2a. zona, 3a. Zona y 4a. zona), traspasando todas sus facultades al Director General. La Ley de Administración de Ferrocarriles de 1931 otorgaba la Administración de la empresa, exclusivamente, a un Director General, por lo que los jefes de departamento y el Consejo de Administración tenían funciones consultivas y debían acatar las decisiones del director.³ El director General de la empresa era nombrado por el Presidente de la República, constituía entonces un cargo de confianza política.

El personal de la empresa se dividía en dos categorías: a contrata, que comprendía los trabajadores administrativos y a jornal, esta última categoría

² La Empresa de Ferrocarriles del Estado fue creada en 1884.

³ F.F.C.C., *Ley de Administración de los ferrocarriles del Estado*, Santiago, Editorial Nascimento, 1931, pp. 6-9.

incluía el grueso de los trabajadores de los departamentos de Vía y Obras, Tracción y Maestranza, y Transportes. En la práctica, ambos tipos de personal gozaban de los mismos derechos.⁴ Para efectos de nuestra exposición abordaremos la labor de los tres departamentos sobre los cuales descansaba la actividad operativa de la empresa y en los que el grueso de su personal estaba conformado por operarios u obreros bajo el sistema a jornal. La información obtenida se agrupó tomando en cuenta la estructura departamental de la empresa.

El departamento de Tracción y Maestranza

Organización del trabajo

El departamento de Tracción y Maestranza fue adquiriendo una gran importancia al interior de la empresa, puesto que sobre él descansaba gran parte de la actividad operativa. Sin embargo, los administradores y los técnicos no siempre lo visualizaron de esa manera. La red ferroviaria se fue estructurando y ampliando por iniciativa del Estado y por la incorporación de ferrocarriles particulares que pasaron a manos de la empresa, o sea, no siempre su expansión respondió a una planificación previa. Esta situación unida a la ausencia de autonomía económica y de centralización administrativa, durante el régimen de las administraciones zonales, posibilitó únicamente, la formación de talleres aislados, de carácter más o menos provisorio y sin condiciones para realizar un programa de trabajo común. Cada administración zonal adquiría el equipo con las características que estimaba convenientes, sin ninguna homogeneidad de criterio. Por lo tanto, existían enormes dificultades para organizar la conservación y reparación del equipo.⁵

En 1916, Miguel Letelier, director de la empresa, evidenciaba la necesidad de resolver el problema de la reparación del material rodante, el cual estaba en manos de cuatro maestranzas descentralizadas, donde cada jefe implementaba el sistema de trabajo que consideraba conveniente, incluyendo la fabricación de repuestos para el material rodante.⁶ De esa forma, los repuestos eran producidos por cuatro maestranzas absolutamente indepen-

⁴ *Ibid.*, pp. 11-13.

⁵ Vasallo, Emilio y Matus Carlos, *Historia de los ferrocarriles de Chile*, Santiago, Editorial Rumbo, 1943, p. 209.

⁶ *Boletín de los Ferrocarriles del Estado*, 1916, p. 30.

dientes. La maquinaria era antigua y antieconómica, lo que exigía un esfuerzo humano superior y encarecía los costos de reparación del equipo rodante.

En 1913, después de haber asimilado la experiencia técnica de otros países poseedores de ferrocarriles, la dirección de la empresa aprobó el criterio de que las reparaciones accidentales o ligeras que ocurrían en los puntos alejados de la red podían atenderse con ventaja y economía en los talleres de reparación reducidos. Sin embargo, las reparaciones generales debían efectuarse en una maestranza central, en talleres grandes provistos de equipo moderno. En consecuencia, se dictó el decreto que aprobó las bases de un concurso mediante el cual el gobierno de Chile solicitó proyectos y presupuestos para la construcción de una maestranza principal y cuatro auxiliares. Los resultados de este concurso condujeron a la creación de la maestranza Central de San Bernardo, la cual comenzó a funcionar en 1920.⁷

El departamento de Tracción y Maestranza, después de la reorganización de 1914, se propuso eliminar la anarquía imperante con relación a la adquisición de equipo, la fabricación de repuestos y las reparaciones en general, que había provocado la existencia de una variedad enorme de locomotoras, coches y carros. Se estudió la unificación en la elaboración de piezas de repuesto y se logró, por ejemplo, reducir de once a tres los tipos de ejes empleados en coches y carros, el número de cajas graseras de coches y carros, los tipos de bronces y cuñas, etc.⁸ En cuanto a las reparaciones del equipo de carga se tendió a organizarlas de manera que se coordinara el trabajo de las maestranzas, asignando determinados tipos de equipos a cada una de ellas y estableciendo talleres de revisadores bien diseñados, con dotación conveniente de piezas de repuesto, para que se pudieran realizar con rapidez muchas de las reparaciones que el equipo requería sin necesidad de enviarlo a las maestranzas. Producto de esta decisión generó una disminución del tiempo en que el equipo y la maquinaria permanecían detenidos.⁹

⁷ F.F.C.C., *La Maestranza Central de San Bernardo: 25 años 1920-1945*, Santiago, 1945, p. 7.

⁸ Vasallo y Matus, *op. cit.*, p. 211.

⁹ *Loc. cit.*

Naturaleza de los trabajos

La naturaleza de los trabajos en las maestranzas y talleres auxiliares de los ferrocarriles del Estado varió según las políticas de la empresa, las características de la región que circundaba la maestraza y los imperativos de cada momento histórico. En el periodo de la guerra contra Perú y Bolivia (1879) las maestranzas de los ferrocarriles se dedicaron a la fabricación de materiales bélicos.¹⁰ En algunas oportunidades las maestranzas promovieron la construcción de materiales rodantes tales como: carros, para luego estimarse que debido al gran número de reparaciones urgentes era necesario optar por entregar a la industria privada la construcción del equipo y dedicar los talleres de la empresa, exclusivamente a las reconstrucciones y reparaciones. El vínculo de la empresa de ferrocarriles con la industria se fortaleció de esa forma, ya que garantizó la compra de determinada producción industrial. Esta política se acentuó después de 1921, entre ese año y 1925, cuando se responsabilizó a industrias particulares del país de la construcción de 200 carros bodegas de 30 toneladas y de mas 700 carros de 30 toneladas. En el periodo de 1926 a 1930 se contrató la construcción de mas de 700 carros bodegas de 30 toneladas, 250 carros rejas de 30 toneladas y 200 carros cajón de 45 toneladas. La construcción de coches para pasajeros también fue entregada a empresas de particulares.

La construcción de locomotoras se realizó en las maestranzas de la empresa, pero en forma aislada. En 1888, se construyeron dos locomotoras: “La contratista” y la “San Bernardo”. Hacia 1940 se llevó a cabo en la maestraza Central de San Bernardo la construcción de una locomotora Mikado. Las locomotoras, fueron entregadas para su fabricación a las empresas: La Sociedad de Maestraza y Galvanización de Caleta Abarca y la Balfour Lyon.¹¹ En 1921 la empresa definió que la maestraza Central de San Bernardo tendría como función principal la reparación de locomotoras.¹² En eso consistía el 70%, aproximadamente, de sus trabajos para la época en estudio. También, se producían repuestos de fundición para coches y carros, relaminado de hierro y acero, y otros trabajos de reparación. Un aspecto interesante de las maestranzas era el de asumir trabajos particulares, especialmente en zonas alejadas en donde no existían las máquinas y herramien-

¹⁰ *Boletín del Servicio de ferrocarriles del Estado*, 1891, p. 15.

¹¹ Vasallo y Matus, *op. cit.*, p. 212.

¹² Poblete, Jorge, Primer Congreso de Ferrocarriles de Chile, 1921.

tas para la reparación de maquinaria agrícola. Es decir, los servicios de la empresa para el desarrollo de la agricultura no se limitaban al transporte de productos agrícolas, sino que se vinculaban, directamente, con la tecnología necesaria para la producción.

Situación de los trabajadores

El número de operarios siguió el desarrollo que indica el Cuadro 1.

Cuadro 1
Número de operarios de Tracción y Maestranza (1932-1941)

<i>Años</i>	<i>Red sur</i>		<i>Red norte</i>		<i>Total</i>
	<i>Tracción</i>	<i>Maestranza</i>	<i>Tracción</i>	<i>Maestranza</i>	
1932	2,402	1,984	353	200	4,939
1933	2,458	2,352	420	225	5,455
1934	2,581	2,460	451	260	5,752
1935	2,671	2,558	495	256	5,980
1936	2,645	2,496	479	245	5,865
1937	2,702	2,644	500	245	6,091
1938	2,755	2,734	508	254	6,251
1939	2,913	2,805	525	268	6,511
1940	3,104	2,784	559	259	6,706
1941	3,125	2,794	583	265	6,767

Fuente: Memorias anuales de la empresa de ferrocarriles del Estado.

Como puede observarse, en el periodo en estudio, el número de operarios tendió a incrementarse, lo que se explica por la expansión de los servicios ferroviarios, pese a los efectos de la crisis de 1929 y la depresión de la década de 1930. Se desprende entonces la importancia que tenían los ferrocarriles para el funcionamiento de la economía y de la vida social.

Ingreso del personal

Las condiciones para el ingreso a las secciones de Tracción o Maestranza se establecían, en un Reglamento, que también señalaba las normas para mantenerse en el servicio. En las maestranzas, especialmente la de San Bernardo, una parte del personal era captado en la Escuela de Aprendices de San

Bernardo, fundada en 1934, con el propósito de formar operarios competentes, reclutados entre los hijos de los ferroviarios, para forjar un personal con tradición profesional, tal y como había sucedido en la experiencia europea.¹³ En el año 1934, se equipó un taller con varios tornos, cepillos, taladros y fresas, y se realizó un concurso para incorporar al aprendizaje a treinta aprendices entre hijos de ferroviarios en servicio o jubilados. Esta escuela tenía un ciclo de enseñanza de dos años de preparación teórica y práctica, durante el cual el alumno trabajaba en el oficio de su especialidad, en los diferentes talleres de la maestranza.¹⁴ En el periodo de aprendizaje los estudiantes percibían un salario que era un tanto inferior al salario más bajo de los operarios. Por ejemplo, en 1941 los aprendices recibían 16 pesos diarios, mientras que un oficial de tercera percibía 18 pesos diarios.¹⁵

Las maestranzas de los ferrocarriles del Estado asimilaban también, parte importante de los egresados de las Escuelas de Artes y Oficios o técnicas, las que el Estado y la Sociedad de Fomento Fabril, se habían preocupado por desarrollar desde la segunda mitad del siglo XIX.¹⁶ Según el Reglamento de Maestranza de 1935 para ser admitido por primera vez, como operario en las maestranzas de la empresa, se requería de una edad superior a dieciséis años, pero inferior a treinta.¹⁷ Esta disposición, probablemente, apuntaba a garantizar que el trabajador jubilara por tiempo servido y no por edad, ya que la edad máxima para permanecer en la empresa era de 60 años. En general, en condiciones semejantes de edad, salud, antecedentes penales, honorabilidad y cumplimiento del servicio militar de los candidatos, la empresa daba preferencia para la admisión, a los candidatos con las siguientes condiciones, en el orden que se indica:

- Ser hijo de un operario o empleado muerto en acto del servicio
- Ser diplomado en algún establecimiento de instrucción industrial
- Estar ocupado en otra repartición de la empresa, con buena hoja de servicio
- Ser hijo de un operario o empleado muerto en servicio activo o después de obtener su jubilación

¹³ F.F.C.C., *La maestranza Central de San Bernardo*, 1945, p. 8.

¹⁴ *Ibid.*, p. 18.

¹⁵ F.F.C.C., *Pauta de Jornales de Maestranza*, 1932.

¹⁶ Muñoz, Oscar, *Chile y su industrialización*, Santiago, CIEPLAN, 1986, p. 51.

¹⁷ F.F.C.C., *Reglamento Maestranzas*, 1935, p. 3.

- Ser hijo de un operario o empleado de la empresa, activo o jubilado, con buena hoja de servicio, y
- Haber efectuado el servicio militar en el Cuerpo de ferrocarrileros, o como maquinista o fogonero de la Armada.

Se observa que la institución favorecía la existencia de un personal vinculado por lazos familiares y laborales a la empresa, por encima de cualquier otra condición. Probablemente, bajo el mismo supuesto con que se escogían los aprendices de la Escuela de San Bernardo, relativo a ir formando un personal con tradición profesional, semejante a la experiencia europea y para fortalecer una identidad ocupacional, la cual se heredaba de padres a hijos, desarrollando así sentido de pertenencia, lealtad a la empresa y una personalidad colectiva que generaba en sus miembros vínculos de cooperación y solidaridad. Sin embargo, los vínculos de parentesco no eran suficientes para mantenerse en la empresa, puesto que el Reglamento señalaba la existencia de un periodo de prueba que tenía una duración de seis meses, durante el cual el aspirante a operario debía entregar resultados satisfactorios.

Sistema de trabajo

La jornada de trabajo en la maestranzas se dividía en dos partes, separadas por un tiempo de descanso a la hora de almuerzo. El día sábado se trabajaba sólo medio día. La duración efectiva de la jornada de trabajo era de aproximadamente cuarenta y cuatro horas semanales. Sin embargo, según las necesidades del servicio esta situación podía variar.¹⁸ Además, con el objeto de aumentar el rendimiento de los talleres, la Dirección General autorizaba la organización de turnos suplementarios y el otorgamiento de trabajo a trato. Se entendía por trabajo a trato aquel al cual se le fijaba un valor de antemano y que se pagaba por pieza, por cantidad de obra o por precio establecido.¹⁹

Las horas extraordinarias, en servicio diurno o nocturno, o en días domingos o de feriado legal se reconocían, con un ciento por ciento de recargo, sobre el valor de la hora de trabajo ordinario. Los pagos eran mensuales,

¹⁸ *Ibid.*, pp. 5-6.

¹⁹ *Ibid.*, p. 7.

no obstante, el jornal se determinaba por día, este contemplaba los jornales correspondientes a los días y horas, tanto ordinarios como extraordinarios, que hubieran trabajado, y las utilidades de los trabajos a trato que estuvieren terminados con anterioridad a la liquidación mensual.²⁰ El pago a jornal se derivaba del sistema en los talleres antiguos, con maquinaria y herramientas deficientes o en mal estado, carentes de elementos de toda especie para asegurar cierta regularidad en cualquier trabajo, por lo que no cabía otro sistema de pago que el de mantener a todos los operarios al día. Es probable que esta situación, que se extendía a los trabajadores de los departamentos de Transportes y de Vía y Obras, naciera de las mismas razones, o sea, de un crecimiento poco planificado y de las características del equipo empleado en el pasado.

Además, existían otro tipo de bonificaciones como la establecida en la maestranza de San Bernardo, la cual consistía en distribuir entre los trabajadores de los talleres que intervenían en la producción de locomotoras, un monto en dinero, según el número de locomotoras producido por trimestre. En el taller de revisado de la maestranza de San Eugenio (perteneciente a la segunda zona) se había establecido desde el año 1926, una prima mensual de producción para las cuadrillas que atendían la revisión periódica del freno del equipo y una prima análoga para las cuadrillas que atendían las dificultades menores.²¹ En resumen, el jornal diario no correspondía a la totalidad de la renta percibida por el trabajador, sino que a éste se agregaban las horas extraordinarias, los tratos y las primas de producción, las que posiblemente fueron numerosas puesto que el periodo en estudio fue de constante aumento en la movilización de pasajeros, carga y equipaje. Por otra parte, las condiciones internacionales derivadas de la II Guerra Mundial contribuyeron a darle más relevancia a los ferrocarriles del Estado, como medio de transporte, debido a la carencia de automóviles, camiones y combustibles. Por otra parte, la contracción de las importaciones presionó en el sentido de obligar a la empresa a fabricar gran parte del equipo rodante y sus repuestos, política que no era nueva, puesto que en algunos momentos la empresa tendió a ser autosuficiente o ampliar sus vínculos con la industria chilena.

²⁰ *Ibid.*, pp. 8-9.

²¹ Vasallo y Matus, *op. cit.*, p. 229.

Personal de Tracción

El personal de Tracción estaba compuesto por maquinistas, fogoneros, aspirantes, limpiadores, recibidores, revisadores y operarios de carbonerías. Los aspirantes, limpiadores, revisadores y operarios de carboneros, según el Reglamento de Tracción de 1934, mantenían un sistema de trabajo y de pago igual al que regía para los operarios de maestranzas. En general, el trabajo de este personal era organizado en turnos o ciclos respectivos puesto que el tráfico no se limitaba a unas cuantas horas, sino que tenía una prolongación de casi las veinticuatro horas.

El trabajo de los maquinistas y fogoneros de trenes de pasajeros era de cuarenta y ocho horas, en los siete días de cada ciclo, la duración de la jornada máxima de trabajo era de diez horas. Sin embargo, el trabajo de maquinistas y fogoneros de trenes de carga y de locomotoras de remolque era de cincuenta y seis horas en los siete días de cada ciclo. La duración de la jornada máxima de trabajo ordinario para los mismos era de catorce horas.

Los turnos establecían la forma de asegurar al personal treinta y seis horas seguidas de descanso en su domicilio cada siete días. El trabajo en exceso sobre las jornadas era considerado como tiempo extraordinario y se pagaba con un ciento por ciento de recargo. El tiempo trabajado en exceso sobre las cuarenta y ocho horas o las cincuenta y seis horas de los ciclos respectivos era considerado como tiempo extraordinario, y se pagaba por horas con un cincuenta por ciento de recargo. La jornada nocturna, o sea aquella comprendida entre las 23 y las 7 horas tenía un 20% de recargo.²²

Además del salario, existía una forma de compensación por el número de horas de trabajo para los maquinistas y fogoneros de trenes de pasajeros y carga, quienes recibían primas por kilometraje recorrido, las que se ajustaban mensualmente. En 1934, el valor de la prima era de dos centavos por kilómetro, tanto por la carrera de ida, como por la de regreso, cuando el personal debía pernoctar fuera de su residencia, y de un centavo en caso contrario.²³

Maquinistas y fogoneros tenían derecho a viáticos, cuando por disposición superior debían servir, accidentalmente, en un tren diferente al que tenían asignado en los turnos regulares y siempre que en tales condiciones pernoctaran fuera de su residencia o en un punto diferente de su alojamiento

²² F.F.C.C., *Reglamento de Tracción*, 1934, pp. 3-7.

²³ *Ibid.*, p. 8.

habitual. Aunque, el derecho a viático era incompatible con la prima de kilometraje y con el pago de diferencia de jornal por servir en una categoría superior. El interesado debía optar por uno u otro beneficio.²⁴

Los maquinistas y fogoneros de trenes lastreiros, del departamento de Vía y Obras, podían ser tomados del conjunto de maquinistas y fogoneros, sin importar categoría. Debido a la naturaleza discontinua del trabajo en este servicio, que a intervalos solo exigía la simple presencia, la empresa obligada a este personal a no tener los límites de jornada y de ciclo establecidos para el otro tipo de maquinistas y fogoneros.

En cuanto a los ascensos, y esto imperaba en los tres departamentos: Vía y Obras, Tracción y Maestranza, y Transporte, éstos se concedían, una vez que se tuvieran los requisitos para el puesto con sujeción al orden de precedencia que apareciera en el escalafón. El escalafón era la lista completa de los operarios agrupados por categorías y dispuestos, dentro de cada categoría, según un orden de procedencia determinado, el cual resultaba de la calificación de los méritos, aptitudes y antigüedad de los operarios. Cuando dos o más operarios de la misma categoría obtenían una calificación, se fijaba el orden de procedencia con sujeción a la antigüedad de cada uno en la empresa.²⁵

En la muestra realizada analizamos un total de 74 trabajadores pertenecientes a Tracción y Maestranza de un total de 200, todos ellos de la segunda zona y la maestranza Central de San Bernardo. Los resultados son los que se observan en el Cuadro 2.

En el Cuadro 2, correspondiente al departamento de Tracción y Maestranza, en cuanto al % de trabajadores que pasan por cada oficio o categoría, el más alto corresponde a la categoría de peón de maestranza, con un 37.84%, lo que quiere decir que más de un tercio de los trabajadores, alguna vez trabajaron como peones. Más de un tercio pasaron también por los oficios de aprendiz o ayudante y la misma proporción llegaba a jefe de grupo, lo que implicaba una gran movilidad. Los mecánicos constituyen el 28.38%, limpiadores 27.03%, fogoneros 17.57, maquinistas y majadores 16.22% lo que denota también posibilidades de ascenso, al igual que la categoría jefe de taller, por la que pasaron el 22.98% de los trabajadores.

En cuanto al oficio de ingreso se observa que ingresaron como peones el 33.78%, como aprendices o ayudantes el 8.11%, como mecánicos el 8.11%,

²⁴ *Ibid.*, p. 10.

²⁵ *Ibid.*, p. 15.

en las maestranzas. Al departamento de Tracción ingresaron el 12.16% de los trabajadores como limpiadores, un oficio de inicio, que podía conducir a desempeñarse como maquinista. Sin embargo, como peones terminaban su vida laboral sólo el 1.35% de los trabajadores. Casi el 60% de los trabajadores culminaba su vida laboral en las categorías de: jefe de taller 21.62%, jefes de grupo 21.62%, maquinistas 12.16% e inspector de máquinas 2.78%. El 40% restante se desarrollaba en un oficio determinado.

En relación con la permanencia en un oficio, los promedios más altos son los de pintor 20.06 años, soldador 20.95 años, fresador 20 años. En general, los promedios en años eran altos: hojalatero 18.76, maquinista pescante 17.58, fundidor 14.50, tornero 14.38, herrero 14.05, cepillador 14.71, maquinista 13.51, mecánico 10.84, resortero 11.68, y electricista 9.90 años. Este aspecto no se contradice con la movilidad porque dentro de cada oficio existían 6 categorías, tres para los oficiales y tres para los maestros o diversos grados, los cuales no detectamos a cabalidad porque la información no lo permitió. Resulta muy significativo el hecho de que los peones tuvieran poca duración 2.87 años y los aprendices y ayudantes 4.42 años.

El promedio de interrupción por trabajador era de 1.58 años, una cifra sumamente baja, lo que indica el acceso a una estabilidad laboral y un relativo poco ausentismo laboral. Es muy probable que una parte de ese tiempo tuviera relación con paros y huelgas, puesto que, al parecer, Tracción y Maestranza era el departamento con mayor tradición de combate, la cual demostró en las grandes huelgas de 1935 y 1936.

En síntesis podemos concluir que el Departamento de Tracción y Maestranza, específicamente la sección de maestranza, contribuía poderosamente a elevar la capacidad productiva del país, aspecto fundamental en las primeras etapas de la industrialización, donde una de las limitaciones principales proviene de la dificultad para obtener una fuerza de trabajo capacitada.²⁶ Asimismo, ambas secciones ofrecían a los trabajadores muchas posibilidades de ascender hacia los puestos máximos del escalafón, dentro del esquema de una carrera laboral prácticamente cerrada, puesto que sólo en muy contados casos eran contratados algunos operarios en condición de especializados.

²⁶ Muñoz, *op. cit.*, p. 51.

Cuadro 2
Ferrocarriles del Estado. segunda zona
Departamento de Tracción y Maestranza Distribución de los trabajadores según el oficio

	<i>No. de trab. que pasan p/c oficio</i>	<i>% de trab. que pasan p/c oficio</i>	<i>Tiempo promedio que permanece el trab. en oficio</i>	<i>% de trab. que ingresa por 1 oficio</i>	<i>% de trab. que terminan en 1 oficio</i>
Albañil	2	2.70	8.94	—	1.35
Electricista	3	4.05	9.90	1.35	1.35
Aprendiz o Ayudante	23	31.8	4.42	8.11	—
Peón	28	37.84	2.87	33.78	1.35
Portero	1	1.35	0.75	—	—
Guarda	6	8.11	3.10	5.41	—
Mecánico	21	28.38	10.84	8.11	5.40
Estrobador	1	1.35	7.61	—	1.35
Revisor	3	4.05	7.17	1.35	—
Tornero	6	8.11	14.38	4.05	—
Calderero	9	12.16	7.50	4.05	2.70
Aseador	3	4.05	1.93	2.70	—
Cambiador	2	2.70	2.22	—	—
Escoplista	3	4.05	6.48	—	1.35
Escarpador	1	1.35	3.41	1.35	—
Encarbonador	4	5.41	4.33	2.70	—
Palanquero o lastre	1	1.35	4.09	1.35	—
Conkero	5	6.76	6.55	—	1.35
Maquinista pescante	2	2.70	17.58	—	—
Fundidor	4	5.41	14.50	—	—
Motorero	4	5.41	1.42	—	—
Martinetero	2	2.70	9.28	—	1.35
Empaquetador	1	1.35	9.58	—	1.35
Desinfectador	1	1.35	8.00	—	—
Majador	12	16.22	5.42	2.70	—
Herrero	6	8.11	14.05	1.35	1.35
Tinero	4	5.41	2.17	1.35	—
Herramientero	2	2.70	5.99	—	1.35
Operador Grúa	1	1.35	6.00	—	—
Resortero	3	4.05	11.68	—	2.70
Armador	2	2.70	9.12	—	1.35
Cepillador	2	2.70	14.71	1.35	—
Taladrista	3	4.05	9.08	—	4.05
Cortador Oxígeno	3	4.05	5.31	—	1.35

Continuación Cuadro 2.

	<i>No. de trab. que pasan p/c oficio</i>	<i>% de trab. que pasan p/c oficio</i>	<i>Tiempo promedio que permanece el trab. en oficio</i>	<i>% de trab. que ingresa por 1 oficio</i>	<i>% de trab. que terminan en 1 oficio</i>
Terrajero	1	1.35	6.00	—	—
Pernero	2	2.70	8.20	—	1.35
Operario Máq.	1	1.35	4.92	—	1.35
Hojaletero	2	2.70	18.76	2.70	—
Rectificador	1	1.35	9.00	—	1.35
Cobrero	1	1.35	1.14	—	—
Pintor	3	4.05	20.06	2.70	1.35
Soldador	2	2.70	20.95	—	—
Fresador	2	2.70	20.00	1.35	—
Reemplazante	2	2.70	4.50	—	—
Jefe grupo	24	32.43	4.98	—	21.62
Jefe Taller	12	16.22	4.59	—	21.62
Jefe Taller flotante	5	6.76	0.19	—	21.62
Mayordomo	1	1.35	7.67	—	—
Ayud. Jefe C. de Máq.	1	1.35	3.92	—	1.35
Cabo	4	5.41	9.65	—	—
Limpiador	20	27.03	3.25	12.16	—
Aspirante	4	5.41	7.18	—	1.35
Fogonero	13	17.57	7.55	—	1.35
Maquinista	12	16.22	13.51	—	12.16
Bombero	1	1.35	6.00	—	1.35
56. Inspector	2	2.70	4.33	—	2.70

Tiempo de interrupción promedio por trabajador = 1.58 años.

Fuente: Memorias anuales de la empresa de ferrocarriles del Estado.

El Departamento de Vía y Obras

La naturaleza del trabajo

La naturaleza del trabajo estaba vinculada a la creación y conservación de la vía. Su objetivo era construir kilómetros de vía cuando la expansión ferroviaria lo exigía, lo que implicaba una labor más allá del tendido de los rieles, y se relacionaba con la construcción de túneles y puentes, en las difíciles condiciones topográficas de Chile. También estaba a su cargo la

buena conservación de la vía, el refuerzo constante de los puentes, y el mantenimiento de condiciones óptimas para la movilización del equipo rodante.

Situación de los trabajadores

Durante el periodo en estudio el número de trabajadores del departamento de Vía y Obras registrados es el que aparece en el Cuadro 3, la información no nos permite determinar cuántos trabajadores se dedicaban exclusivamente, al trabajo en la vía y cuántos pertenecían a los talleres de Obras.

Cuadro 3
Número de operarios en Vía y Obras (1932-1941)

<i>Años</i>	<i>Número de operarios</i>
1932	4,631
1933	5,070
1934	5,508
1935	5,769
1936	4,591
1937	4,471
1938	4,652
1939	4,994
1940	5,605
1941	5,862

Fuente: Memorias anuales de la empresa de Ferrocarriles del Estado 1931-1941.

La disminución del personal se produjo entre 1936 y 1939, influida por el cese de nuevas obras, en el contexto de la crisis económica.

Ingreso del personal

En el Reglamento del Personal del departamento de Vía y Obras de 1936 se establecía la existencia de dos categorías de personal: el personal de planta y el personal auxiliar. Este aspecto no lo pudimos precisar en la investigación de base, porque en la hoja de servicio solamente se les denominaba como trabajadores de vía. El personal de planta estaba determinado por las necesidades de carácter permanente, para la época del año de menor intensidad en los trabajos. El personal auxiliar era variable y dependía de las necesidades del servicio, de la mayor o menor amplitud que se le daba a los

trabajos de conservación y renovación de la vía, y de las obras nuevas que se fueran a ejecutar.

Los requisitos de ingreso eran básicamente dos:

- Una edad superior a los 18 años e inferior a los 40 años. Probablemente las características del trabajo, su rudeza e inestabilidad elevaban la edad de ingreso mínima y disminuían la máxima, con relación al departamento de Tracción y Maestranza.
- Todo aspirante debía cumplir con las condiciones físicas y de salud propias para el trabajo de la vía y ser sobrio y honrado.²⁷ En consecuencia, para el trabajo en la vía no se exigían conocimientos técnicos, sexto año aprobado o saber leer y escribir, ni tener dominio de las cuatro operaciones aritméticas elementales, tal y como se requería en el departamento de Tracción y Maestranza.

En síntesis, lo que contaba era la robustez y capacidad para el trabajo físico, la cual era medida por un examen práctico. Asimismo, el aspirante pasaba por un periodo de prueba de cuatro meses donde debía demostrar buen comportamiento, salud y eficiencia.

Sistema de trabajo

El trabajo ordinario se desarrollaba normalmente de día, aunque en casos especiales podía ser nocturno, la duración de la jornada de trabajo ordinaria era de ocho horas diarias de lunes a viernes y cinco los sábados, o sea un total de 45 horas. La jornada se contaba a partir de la salida del campamento o estación de asiento de la cuadrilla y terminaba al suspenderse el trabajo en la faena. Debido a las condiciones climáticas particulares de Chile, existía un horario de verano y otro de invierno, que variaba en el tiempo dependiendo de las regiones geográficas.²⁸

Debido a las características y las exigencias del servicio, el trabajo extraordinario tenía carácter de obligatorio, por las dificultades gigantescas que acarrearía el transporte de los trabajadores hacia los sitios donde se desarrollaban las obras y por la urgencia de mantener el servicio de transporte ferroviario en funcionamiento. La infracción a esta disposición era motivo

²⁷ F.F.C.C., *Reglamento del Personal de Cuadrillas*, 1936, pp. 5-7.

²⁸ *Ibíd.*, p. 9.

suficiente para la separación inmediata, o sea era el despido laboral sin derechos de ninguna especie. Solamente una justificación muy calificada por parte del infractor, podía ser aceptada por el ingeniero.²⁹

Los cabos de cuadrillas, es decir el operario a cargo de un grupo de trabajadores de la vía, tenían además la obligación de mantenerse cerca de su domicilio o en las inmediaciones, fuera de las horas laborales, listos para entrar al servicio al primer llamado. Por tal motivo, y a fin de que este personal pudiera atender sus necesidades particulares, se le concedía en forma mensual un descanso de tres días, uno de los cuales debía ser domingo o festivo.³⁰

Los guardas vías y guardias diversos no estaban obligados a ejecutar trabajos, pero sí a hacer servicio de vigilancia en la línea y las obras que les correspondiera, y también tenían derecho al descanso mensual. Se desprende del Reglamento que una parte muy importante de los trabajadores de este Departamento estaban sujetos a la empresa, mucho más profundamente que un trabajador de maestranzas, o que cualquier asalariado urbano. Su entrega al trabajo era total, sobrepasaba la jornada de ocho horas, debía entrar en servicio siempre que las circunstancias lo ameritaran porque el transporte ferroviario era vital para el funcionamiento económico.

Con relación al pago de los jornales existían algunas diferencias. Los cabos de cuadrillas, guarda vía y guardias diversos estaban sometidos al régimen de pago a mes corrido, según el cual sus jornales correspondían a treinta días, con exclusión de los días que hubieren faltado al trabajo. Los clavadores y trabajadores de planta ganaban los días afectivamente trabajados, más el premio semanal equivalente al jornal de un día de trabajo, siempre que hubieren laborado todos los días de la semana. Los trabajadores auxiliares ganaban sólo los días efectivamente trabajados. O sea, los trabajadores auxiliares no tenían derecho al pago de un día de descanso semanal y los clavadores y trabajadores de planta solamente, en caso de no ausentarse en toda la semana. El Reglamento no especificaba si las ausencias por motivo de salud eran contempladas para efectos del día de descanso semanal. Pareciera que era una forma por medio de la cual la empresa se protegía del ausentismo laboral, el cual podía motivarse por la dedicación a labores agrícolas, especialmente en la época de cosechas y a los problemas derivados de la excesiva ingesta de alcohol, frecuentes en un sector significativo

²⁹ *Loc. cit.*

³⁰ *Ibid.*, p. 10.

de trabajadores, principalmente, aquellos con bajo o ningún nivel de escolaridad.

El trabajo extraordinario, a diferencia de lo que se usaba en el departamento de Tracción y Maestranza, se pagaba con un jornal recargado en un 50% si era diurno, ya que el 100% se obtenía, únicamente, en los casos en que se tratara de trabajo nocturno. Llama la atención una frase que aparece en el Reglamento donde se estipula que “el trabajo voluntario en días festivos y feriados tendrá el carácter de trabajo ordinario”.³¹ Surge la duda sobre cuán voluntario era el trabajo realizado en días extraordinarios como domingos y feriados. El trabajo nocturno, al igual que en todas las reparticiones de la empresa, se pagaba con un 20% de aumento.

Un último aspecto relativo al pago de jornales, en el que los trabajadores de la vía resultaban afectados, hace alusión al régimen de pago en los días de lluvia. Tómese en cuenta que en el sur de Chile las precipitaciones se prolongaban durante una parte importante del año, sin embargo, solo se abonaba el jornal entero cuando la lluvia era intermitente y permitía trabajar con escasas interrupciones. Si la lluvia era continua y no permitía realizar ningún trabajo se abonaba medio día de jornal, debiendo las cuadrillas permanecer a las órdenes del cabo en el sitio que dicho personal indicara. No obstante, esta situación no debía exceder un total de seis días enteros en el mes. Además, estas disposiciones sólo se aplicaban al personal de los servicios ordinarios ocupados en ellos, y excluía al trabajador contratado en forma temporal.

En cuanto a los ascensos, los trabajadores de la vía, igual que todos los ferroviarios, contaban con su respectiva hoja de servicio donde se consignaba su historia laboral, necesaria para conformar los respectivos escalafones. El orden de los ascensos seguía el mismo orden que las escalas de jornales.³²

Para ser ascendido como trabajador de planta se requería haber servido como trabajador auxiliar, a lo menos un año y haber demostrado capacidad de trabajo, sobriedad, buena salud, corrección en el servicio y en la vida privada. Consta que este último aspecto, a la luz del presente, resulta sumamente arbitrario, puesto que un superior jerárquico, por el solo echo de serlo, no ofrece garantías para juzgar, de la mejor manera, la vida privada de sus subalternos y la incidencia de la misma sobre el trabajo diario. Es pro-

³¹ *Ibid.*, p. 11.

³² *Ibid.*, pp. 11-13.

bable que este asunto fuera únicamente letra muerta o se creara con la intención de estimular una vida sobria y de integración familiar, no obstante constituía un portillo para decidir sobre bases subjetivas.

Los clavadores eran seleccionados entre aquellos trabajadores de planta que contaban, por lo menos, con dos años de servicio. Estos nombramientos se realizaban, no solamente sobre la base de la antigüedad en el servicio, sino también, y principalmente, por las aptitudes para dirigir una cuadrilla, en cuanto a competencia, dote de mando, sobriedad, etc.

Para ocupar el puesto de cabo de cuadrilla se requería:

- Saber leer y escribir y las cuatro operaciones de aritmética. Condición similar a la exigida en otros departamentos, de la que se excluía al trabajador de la vía y a algunos trabajadores de Transporte tales como, los porta equipajes, jornaleros y otros no bien especificados
- Tener buena salud
- Haber demostrado condiciones de mando, competencia y sobriedad.

Su selección se realizaba entre los clavadores, guarda vía, oficiales de carpintero y otros oficios.

Nuestra muestra sobre los trabajadores del departamento de Vía y Obras asciende a 52 trabajadores de un universo de 200. Sus expedientes fueron los más difíciles de encontrar y en algunos casos los más incompletos, probablemente, por la discontinuidad, una característica común en gran parte del personal de este servicio.

En el Cuadro 4 correspondiente al departamento de Vía y Obras, en el % de trabajadores que pasan por cada oficio o categoría, observamos que el 82.69% de los trabajadores pasaron por el puesto de trabajadores vía, o sea que era un punto de inicio casi que necesario. Otros datos significativos constituyen el de los guarda vía con un 26.92%, operarios 25%, clavadores y jefe de grupo 23.08%, cabo cuadrilla o cabo vía 21.15%, herreros 17.3%, guarda cruce 11.54%. Por cada uno de todos los demás oficios pasó menos del 6% de los trabajadores, puestos que corresponden a otros departamentos. Sumamente significativo es que 75% de los trabajadores de este departamento ingresaron a través del oficio de trabajador vía, y únicamente el 25% restante lo hicieron como: guarda vía, herrero, guarda cruce, aprendiz, operario u palanquero. En realidad, encontramos oficios que no pertenecen a este departamento, como el de aprendiz, que corresponde a un trabajador que se inició en la maestranza Central de San Bernardo y que luego se trasladó a Vía y Obras, o el de palanquero que es propio de Transporte. Además, según el Reglamento, guarda vía no era un oficio de inicio, por lo que constituye un error, o constituye una violación al mismo.

Cuadro 4
Ferrocarriles del Estado, segunda zona. Departamento de Vía y Obras
Distribución de los trabajadores según el oficio

	<i>No. de trab. que pasan p/c oficio</i>	<i>% de trab. que pasan por c/oficio</i>	<i>Tiempo promedio que permanece el trab en 1 oficio</i>	<i>% de trab. que ingresa por 1 oficio</i>	<i>% de trab. que terminan en 1 oficio</i>
Inspector vía	1	1.92	8.77	----	1.92
Sub-inspector vía	1	1.92	3.94	----	----
Jefe Taller	1	1.92	1.53	----	1.92
Auxiliar	3	5.77	5.16	----	----
Trabajador vía	43	82.69	13.11	75.00	19.23
Ayudante cabo	2	3.85	2.17	----	----
Cabo vía	11	21.15	11.04	----	1.92
Guarda vía	14	26.92	9.98	1.92	9.62
Clavador	12	23.08	6.21	----	3.85
Herrero	9	17.31	8.60	3.85	----
Guarda puente	2	3.85	2.83	----	----
Guarda aguja	1	1.92	0.25	----	13.46
Guarda cabina	4	1.92	0.50	----	13.46
Guarda cruce	6	11.54	16.14	3.85	13.46
Chofer vía	1	1.92	0.26	----	----
Señalizador	1	1.92	0.47	----	----
Aprendiz o ayudante	1	1.92	1.00	1.92	----
Albañil	2	3.85	4.95	1.92	----
Operario	13	25.00	5.55	3.85	19.23
Remachador	3	5.77	12.57	3.85	----
Armador	2	3.85	7.75	----	3.85
Palanquero lastre	1	1.92	1.61	1.92	----
Carpintero	1	1.92	0.76	----	----
Herramientero	2	3.85	7.06	----	----
Calderero	1	1.92	3.00	----	----
Estrobador	1	1.92	19.47	----	1.92
Mecánico	1	1.92	22.79	----	----
Palanquero	1	1.92	0.57	1.92	----
Jefe grupo	12	23.08	7.07	----	21.15
Jefe grupo flotante	1	1.92	0.17	----	1.92

Tiempo de interrupción promedio por trabajador = 3.57 años.

Fuente: Memorias anuales de la empresa de Ferrocarriles del Estado 1932-1941.

En cuanto al oficio de término, vemos que casi una cuarta parte de los trabajadores escala hasta el máximo peldaño, o sea a jefe de grupo. Casi el 20% se transformaron en operarios, o sea aprendieron un oficio determinado: herrero, albañil, carpintero, todo lo cual significa cierta movilidad.

Con relación al tiempo promedio que permanece un trabajador en cada oficio el más llamativo es el de trabajador de la vía, con una estabilidad de 13.11 años. En cuanto a los oficios de estrobador y mecánico, cada uno con un caso y con 19.48 y 22.79 años respectivamente, corresponden a dos trabajadores que pasaron la mayor parte de su vida productiva en las maestranzas y por alguna razón terminaron en Vía y Obras, por lo tanto no son representativos. Otros oficios con un alto promedio de años era el de remachador 12.57, guarda cruce 16.14, herrero 8.60, guarda vía 9.98 y cabo vía 11.04 años.

La interrupción laboral, en nuestra muestra, alcanza un promedio de 3.57 años, la más alta de los tres departamentos, motivada en algunos casos por periodos de tiempo no trabajados. Sin embargo, la mayoría no tiene justificación, por lo que se presume que corresponde a permisos para dedicarse a otros quehaceres, probablemente de índole agrícola. Recuérdese que estos trabajadores vivían en los pueblos asentados a lo largo de la línea, otras razones puede deberse a castigos por ausencias injustificadas al trabajo y participación en las huelgas. Es probable que incidiera la adicción al alcohol, un problema grave en el campo, donde se constituía en un pasatiempo, una evasión y donde además, se producía en forma artesanal en muchos lugares.

Departamento de Transporte

A pesar de nuestra búsqueda nos fue imposible encontrar un Reglamento de Trabajo para este departamento de tanta importancia, puesto que su personal era el que se dedicaba al funcionamiento del servicio en sí mismo. Para algunos, el departamento de Transportes o Tráfico, como también se le ha llamado, constituye la parte neurálgica de la empresa.³³ Por otra parte, el personal de Transportes, que forma parte de la tripulación de los trenes, siempre fue más propenso a los peligros, susceptible a los accidentes y muertes en actos del servicio y en suma, a una vida agitada, pendiente del tiempo y de los posibles riesgos.

³³ Poblete, Martiniano, *Una jornada ferroviaria recuerdos de 38 años de vida carrilana*, Santiago, Imprenta Claret, tomo I, 1930.

La muestra de este tipo de personal comprende 74 trabajadores de un total de 200, que como observaremos más adelante se traslada desde los puestos propios de obreros u operarios hacia los de carácter administrativo. Las razones de esa situación las desconocemos, pero suponemos que eran trabajadores que contaban con los requisitos educacionales que sus nuevos trabajos les exigían. Hacemos esta aclaración porque se supone que nuestra muestra debió cobijar a jornaleros, guarda cruces, guardias diversos, cambiadores, palanqueros y armadores, tanto de patios como de trenes. Así como aseadores y camareros. Sin embargo, además del personal que permaneció largos periodos en otros departamentos, nos encontramos que palanqueros, guardias y otros ingresaron a la planta de empleados administrativos en puestos tales como, el de bodeguero, telefonista, telegrafista, mayordomo de coches, boletero, ayudante de conductor, conductor y jefe de estación.

El personal de Transporte durante el periodo en estudio se desarrolló de la siguiente forma: incluimos el personal administrativo o a contrata porque era sumamente numeroso.

Cuadro 5
Número de operarios de Transporte 1932-19941

<i>Años</i>	<i>Número de operarios</i>	
	<i>A Contrata</i>	<i>A Jornal</i>
1932	1,479	3,105
1933	1,475	3,371
1934	1,512	3,572
1935	1,557	3,892
1936	1,544	3,954
1937	1,641	3,998
1938	1,673	4,190
1939	1,716	4,369
1940	1,887	4,308
1941	2,150	4,168

Fuente: Memorias anuales de la empresa de Ferrocarriles del Estado 1932-1941.

Con relación al ingreso del personal es seguro que al perteneciente a la planta administrativa se le exigiera determinados requisitos de escolaridad y a los trabajadores aptos para el trabajo físico se les solicitaron los requisitos de salud, honestidad y edad que se establecían como norma general.

En cuanto a la jornada de trabajo, la planta administrativa, para esa época, no debió exceder de las cuarenta y cuatro horas semanales, mientras que el personal propio de los trenes, al igual que el de Tracción, estuvo sometido al sistema de ciclos con determinados periodos de descanso.

En el Cuadro 6 correspondiente al departamento de Transporte, en cuanto al % de trabajadores que pasaron por cada oficio o categoría, los más altos son los de: palanqueros 43.24%, cambiadores, 37.84%, guardas 24.32%, jornaleros 22.97%, aseadores 20.27%, armadores de trenes 14.86%, asistentes de trenes 12.16%, o sea en estos oficios se concentraban el grueso de los trabajadores de Transportes, de la muestra.

Los trabajadores de la vía, un 17.57% son exactamente los mismos que se iniciaron en este puesto y que seguramente por razones orientadas a mejorar su situación se trasladaron a Transportes.

El ingreso de los trabajadores al departamento de Transporte se realizó por la vía de jornaleros, aseadores, palanqueros y guardas. Como jornaleros el 18.92%, aseadores el 14.86%, palanqueros 18.92 y guardas 8.11%. En que oficios terminan su vida laboral estos trabajadores? El 17.57% de ellos como cambiadores, el 6.76 respectivamente como jornaleros, aseadores y guarda cruces. Los palanqueros constituían el 9.46% y la misma proporción los armadores de trenes.

En este servicio la movilidad resulta poco clara. En cuanto al tiempo de permanencia en un oficio destacan trabajadores que pasaron toda su vida en un oficio. Un entregador de equipaje estuvo 30.58 años en ese oficio, los pintores 30.29 años, los porta equipajes 34.73 años. Otros promedios altos son el de conductor ayudante con 18.97 años, mayordomo de coches 15.82, armador de trenes 12.19 años, cabo guarda 14.55, camarero 14.14, aseador 12.83 años. El caso de los remachadores es una excepción 17.31 años porque es un trabajo propio de Vía y Obras y debe referirse a algún trabajador que sufrió un cambio de departamento, al final de una larga vida laboral en Vía y Obras.

El tiempo de interrupción promedio por trabajador es de 1.79 años, menor que el de Vía y Obras y mayor que el Tracción y Maestranzas, como señalamos anteriormente corresponde, con bastante certeza, a las ausencias laborales.

Cuadro 6
Ferrocarriles del Estado. Segunda zona
Departamento de transporte. Distribución de los trabajadores según el oficio

	<i>No. De trab. que pasan p/c oficio</i>	<i>% de trab. que pasan por c/ oficio</i>	<i>Tiempo promedio que permanece el trabaj. en 1 oficio</i>	<i>% de trab. que ingresa por 1 oficio</i>	<i>% de trab. que terminan en 1 oficio</i>
Jornalero	17	22.97	9.37	18.92	6.76
Trabaj. Vía	13	17.57	2.79	17.57	—
Reemplazante	9	12.16	6.33	1.35	—
Aspirante	1	1.35	0.42	—	—
Aseador	15	20.27	12.83	14.86	6.76
Desinfectador	2	2.70	0.68	—	—
Camarero	4	5.41	14.14	—	5.40
Guarda	18	24.32	4.11	8.11	2.70
Revisor	2	2.70	2.85	1.35	—
Acetador	1	1.35	3.48	—	—
Enganchador	5	6.76	3.57	1.35	—
Entregador equipaje	1	1.35	30.58	—	1.35
Guarda corrales	1	1.35	0.58	—	—
Guarda Patios	1	1.35	6.24	—	—
Guarda Bodega	6	8.11	8.78	2.70	1.35
Guarda cruce	8	10.81	8.72	1.35	6.76
Guarda vía	1	1.35	0.75	—	—
Cabo Guarda	2	2.70	14.55	—	2.70
Pesador Bodega	1	1.35	2.67	—	—
Bodeguero	2	2.70	7.37	—	1.35
Mensajero	1	1.35	1.00	—	—
Pesador de equipaje	4	5.41	10.09	2.70	2.70
Asistente trenes	9	12.16	9.25	—	5.40
Palanquero	32	43.24	8.53	18.92	9.46
Armador trenes	11	14.86	12.19	—	9.46
Cambiador	28	37.84	7.52	—	17.57
Clavador	2	2.70	9.00	—	—
Movilizador	4	5.41	6.08	—	2.70
Remachador	2	2.70	17.31	—	—
Herrero	1	1.35	4.00	—	—
Limpiador	2	2.70	3.90	1.35	—
Palanquero lastre	3	4.05	7.39	1.35	1.35

Continuación Cuadro 6.

	<i>No. De trab. que pasan p/c oficio</i>	<i>% de trab. que pasan por c/ oficio</i>	<i>Tiempo promedio que permanece eltrabaj. en 1 oficio</i>	<i>% de trab. que ingresa por 1 oficio</i>	<i>% de trab. que terminan en 1 oficio</i>
Pintor	1	1.35	30.29	—	1.35
Portero	7	9.46	5.57	2.70	1.35
Conductor	2	2.70	8.76	—	2.70
Telefonista	3	4.05	12.53	—	4.05
Cabo coche	1	1.35	13.00	1.35	—
Mayordomo	1	1.35	15.82	—	1.35
Portaequipajes	3	4.05	34.73	4.05	4.05
Boletero	1	1.35	4.58	—	—
Conductor ayudante	1	1.35	18.97	—	—
Telegrafista	1	1.35	0.42	—	—
Jefe estación	1	1.35	6.50	—	1.35

Tiempo de interrupción promedio por trabajador = 1.79 años.

Fuente: Memorias anuales de la empresa de Ferrocarriles del Estado 1932-1941.

Algunas características de los trabajadores deducidas del análisis de sus expedientes

Número promedio de oficios o categorías por trabajador

En cuanto al número promedio de oficios o categorías por trabajador, según departamento, representado en el Cuadro 7, observamos que el más bajo pertenece a Vía y Obras: 2.9, o sea era en este servicio donde las posibilidades de modificar el oficio de ingreso o de mejorar la categoría eran menores. Le sigue el departamento de Transportes con un promedio levemente superior de 3.2, aunque como habíamos anotado, en este departamento se sucedían dos situaciones: un constante cambio de oficio, entre palanqueros, armadores, cambiadores, guardas y por otro lado, la transformación de los trabajadores en administrativos, es decir en telefonistas, ayudantes de conductor, boletero, telegrafista y jefe de estación. Suponemos que los trabajadores fueron capacitados, o contaban con los requisitos de escolaridad necesarios para esos puestos.

El departamento de Tracción y Maestranza ofrecía, según lo observamos en el Cuadro 7, las mayores posibilidades de perfeccionamiento y de ascenso, en el conjunto de los trabajadores estudiados.

Cuadro 7
Ferrocarriles del estado. Segunda zona, algunas características de los trabajadores

<i>Depto.</i>	<i>Promedio del no. de oficio por los que pasa cada trabajador</i>	<i>% de trabajadores que lee y escribe</i>	<i>Altura promedio (mts)</i>	<i>Edad promedio de Ingreso a la Empresa (años)</i>	<i>Edad promedio de retiro de la Empresa (años)</i>	<i>Edad promedio de muerte (años)</i>	<i>Promedio de años que permanecen en la Empresa</i>	<i>% de mujeres que laboran en la Empresa</i>
Vía y Obras	2.9	65.9	1.68	21	52	69	26.9	3.8
Tracción y Maestran sah	4.0	92.3	1.68	22	51.2	68.2	27.1	0
Transporte	3.2	80.8	1.67	21.5	49.5	65	26.4	0
Total	3.4	81.7	1.68	21.6	50.9	67.2	26.8	1.0

Escolaridad: saber leer y escribir

Para obtener este dato contamos con el 90% de la información, y como es lógico suponer el porcentaje más alto de analfabetismo se encontraba en el departamento de Vía y Obras, puesto que allí no se requería esa condición para la admisión de su personal. Mientras que en Transportes leían y escribían el 80% y en Tracción y Maestranza el 92%. Sin embargo, los trabajadores de Tracción y Maestranza debían saber leer y escribir, conjuntamente con el manejo de las cuatro operaciones aritméticas. Es probable que se tratara de trabajadores antiguos que muy posiblemente aprendieron su oficio en los talleres de la Empresa.

Edad promedio de ingreso y retiro de la empresa

Para la obtención de estos datos se contó con el 74% de la muestra. Los promedios muchas veces oscurecen la realidad, ya que según la información existía un caso con una edad de ingreso de 12 años, aunque el mínimo era de 16 años en las maestranzas. Un importante número de trabajadores ingresó muy joven a laborar en los ferrocarriles y prácticamente transcurrió toda su vida productiva en ese lugar. La edad promedio de ingreso, por departamento, no difiere mucho: 21 años en Vía y Obras, 21.5 años en Transporte y 22 años en Tracción y Maestranza.

La edad promedio de retiro de la empresa era más baja en Transportes: 49.5 años, puesto que al personal que se desempeñaba en los trenes se le abonaban cuatro años para su jubilación. Le sucede Tracción y Maestranza con 51.2 años y Vía y Obras con 52 años. La diferencia entre ambas edades promedio: ingreso y retiro, es mayor que el promedio que cada trabajador permanece en la empresa debido, en parte, a las interrupciones laborales y a la magnitud de las personas que ofrecieron al información al respecto. Según los datos el promedio de años que permanecían los trabajadores se situaba entre 26 y 27 años, con un promedio general de 26.8 años.

Participación laboral de la mujer

Resulta interesante observar la participación femenina en este tipo de trabajos, en esa época, por eso aunque parezca muy baja, solo un 3% del total de la muestra, concentradas en el departamento de Vía y Obras, desempeñando el puesto de guarda cruces, desde el punto de vista cualitativo es de un gran valor observar la participación laboral en las tareas de la vía, es muy probable que se tratara de mujeres campesinas, asentadas a lo largo de la vía, quienes debieron transformar su concepción del mundo con la experiencia laboral, sindical y educativa que se gestaba en la empresa.

Edad a la muerte

Sólo se contó con información para el 31% de la muestra y dio un resultado de 67.2 años, lo que constituye un promedio muy alto, porque dicha edad corresponde a periodos más contemporáneos. La explicación de este fenómeno puede hallarse en algunos antecedentes, como la existencia de un Servicio Médico o sanitario en la empresa, que desarrollaba una importante labor preventiva y curativa.

El Servicio Sanitario de la empresa surgió en 1894, pronto se instalaron consultorios en Concepción, Santiago, Talca y Valparaíso. En sus inicios los gastos eran cubiertos por los trabajadores y empleados en la siguiente proporción: veinte centavos al mes para los sueldos menores de 50 pesos y cuarenta centavos para los salarios superiores a 50 pesos. El Servicio Sanitario de los Ferrocarriles era el más antiguo de los servicios de asistencia social, independiente de la beneficencia. Posteriormente, su radio de acción se extendió a cinco zonas cuyas cabeceras fueron: Coquimbo, Barón, Santiago,

Concepción y Valdivia, junto a diferentes servicios regionales instalados en las poblaciones más importantes de obreros y empleados situadas a lo largo de la red ferroviaria. Para 1941, existían servicios médicos y dentales desde Pueblo Hundido hasta Puerto Montt y ramales.³⁴

Durante 1938 el Servicio Sanitario sufrió una gran expansión en el ramo de la medicina curativa y creó el renglón de medicina preventiva con los equipos médicos necesarios para su funcionamiento. En 1941, cerca del 50% del total de los obreros y empleados se había realizado los exámenes de medicina preventiva. Además, con el objeto de controlar los reposos de los enfermos tuberculosos se puso en funcionamiento una Casa de Salud en Los Andes, con capacidad para 46 personas que se mantenían completamente ocupada.

Durante 1938 surgió el servicio dental, con cuatro dentistas de planta. En 1942, el número de profesionales a cargo de la atención dental había subido a 27. Este servicio, al igual que los anteriores, durante la década en estudio, era totalmente gratuito, o sea cubierto financieramente por la empresa.

En suma, a partir de 1938 los servicios médicos y dentales para el personal ferroviario garantizaron el derecho a la salud. Incluso la empresa llegó a poseer un Hospital situado en Valparaíso en la estación de Barón. El único inconveniente era que, para 1941, la empresa no había extendido el servicio a los familiares, lo que no desmerece su labor en este campo en el contexto latinoamericano.

Promedio de años que los trabajadores permanecen en la empresa

Los trabajadores ferroviarios estudiados permanecieron en la empresa un promedio de 26.8 año, sin diferencias importantes según los departamentos. Para esta época, la jubilación por tiempo de servido con salario completo era un derecho a partir de los 30 años de servicio. Sin embargo, después de los 15 años de trabajo se podía optar por la jubilación, con un ingreso mensual equivalente a medio salario y así progresivamente según fueran los años trabajados. Por esa razón algunos trabajadores pedían el cese de su servicio previo a los 30 años de vida laboral y completaban su renta con trabajos particulares, actividad que era posible en las condiciones de Chile, de ese periodo. Además, como hemos señalado, a los trabajadores cuyos trabajos fueran nocturnos o de desempeño en los trenes se les abandonaban

³⁴ Vasallo y Matus, *op. cit.*, p. 423.

4 años para su jubilación. De todas formas, el promedio de años indica que la inmensa mayoría de los trabajadores que ingresaron alguna vez a ferrocarriles, permanecieron en la institución durante su vida productiva.

Altura promedio de los trabajadores

Para la determinación de esta característica personal de los trabajadores se contó solamente con información para un 27% de la muestra, por lo que es un dato muy poco representativo, no obstante, resulta sugerente que se obtenga un promedio de 1.68 metros, lo que indica, de alguna manera, que la altura del hombre de trabajo, con la alimentación propia de hogares populares se aproximaba a la obtenida en esa pequeña muestra, en la década de 1930.

Estado civil

Solamente un 5% de la muestra apareció como soltero, lo que pareciera decir que el 95% de los trabajadores se casaron alguna vez. La información no permite determinar si se trataba de matrimonios registrados legalmente o si permanecían en calidad de convivientes, un aspecto que hubiera sido interesante desentrañar puesto que reflejaría rasgos de la mentalidad de los trabajadores. Aunque, todo parece indicar que los ferroviarios, en algún momento de su vida, formaron una familia. Es posible que la mayoría de los trabajadores hubieran legalizado su situación ya que el departamento Jurídico realizaba esas gestiones gratuitamente.

Motivo de retiro definitivo de la Empresa

Según los diferentes Reglamentos de Trabajo el cese de los servicios se podía dar de acuerdo a los siguientes motivos:

- a) Por renuncia voluntaria
- b) Por renuncia exigida por el Jefe de Sección
- c) Por supresión del puesto
- d) Por declaración de vacancia en vista de no ser convenientes o necesarios sus servicios
- e) Por enfermedad
- f) Por accidente laboral
- g) Por separación
- h) Por jubilación

La información registrada indica que el 65% del personal se acogió a la jubilación, aparentemente por razones de tiempo servido. Un 12% abandonaba la empresa por enfermedad, presentándose el mayor número de casos en Tracción y Maestranza, y un 7.5% por fallecimiento, con proporciones semejantes en los respectivos departamentos. El abandono de la empresa debido a la edad, lo que implicaba tener entre 55 y 60 años, solamente corresponde a un 2.5% de los casos. Con relación a los fallecimientos ocurridos en actos del servicio aparecen 2 casos que, sin ser casualidad, afectaron a trabajadores del departamento de Transportes. El 11.5% restante debió alejarse del servicio por el hecho de cometer acciones que eran tipificadas como falta grave e incluso algunas con carácter de separaciones, lo que implicaba perder los derechos al desahucio y jubilación. Muchas veces, dependiendo de los jefes, algunos trabajadores que cometían faltas que debían ser castigadas con la separación, eran cesados en sus servicios con la expresión de que éstos “No eran necesarios ni convenientes”, y de esa forma salían de los Ferrocarriles con alguna protección económica.³⁵ Por lo tanto, no es de extrañar que la mayoría de los casos se encuentren en este rubro: 11 de ellos. Por falta de honradez: 1 caso, por negligencia reiterada: 3 casos, por abandono reiterado e injustificado del trabajo: 2 casos, por ineficiencia: 1 caso, por renuncia exigida: 1 caso, por ataque a los compañeros de trabajo e insubordinación: 1 caso y por ebriedad en el servicio: 2 casos. Se concluye que la mayoría de los trabajadores se retiraban de la empresa por razones de tiempo servido o debido a motivos ajenos a su voluntad.

Motivos por los cuales los trabajadores eran separados de la empresa

La separación de un trabajador involucraba una situación que podría denominarse como grave, puesto que a su vez perdía el derecho a la jubilación o a la indemnización por desahucio. Las causas, de acuerdo a los Reglamentos, eran las siguientes: falta de honradez, abandono injustificado del servicio, actos u omisiones de carácter delictuoso que originaran perjuicios a la empresa, negligencia reiterada en el cumplimiento del deber, y actos de insubordinación con los superiores jerárquicos.

El motivo que agrupa el mayor número de casos: 8 de 24, es el relativo a la participación, probablemente muy activa, en las huelgas de 1932 y 1936, que en la muestra corresponde a trabajadores de Tracción y Maestranza. En

³⁵ Entrevista realizada a don Rafael Hormazábal, agosto de 1986.

realidad la actividad política y gremial constituía una falta grave puesto que los Reglamentos castigaban a quienes: “hicieran propaganda de cualquier naturaleza o repartieran circulares o impresos dentro del recinto de la empresa”, así como a los que “fomentaran el desorden, la indisciplina o la paralización del trabajo entre el personal”. No obstante, la actividad política siempre estuvo presente, inducida por la dirección de la empresa, a través de los miembros del Consejo de Administración. Martiniano Poblete, en su libro: *Una jornada ferroviaria: recuerdos de 38 años de vida carrilana*, cuenta sobre las presiones políticas a las que eran sometidos los trabajadores, especialmente frente a los procesos electorales, cuando el personal “debía” adherirse al partido gobernante puesto que de eso dependía su estabilidad laboral. Por otra parte, la ausencia de protección a los trabajadores, fue la que los movió, como el mismo Poblete lo relata, a organizarse en Sociedades mutuales y más tarde en sindicatos. Poblete se declara enemigo de las huelgas, por las perturbaciones que provocaban al público y a la economía, sin embargo, termina justificándolas y reconoce que eran un producto de la poca atención, que en un largo periodo, la empresa prestó a las demandas y necesidades de los trabajadores. Los trabajadores separados en 1932 y 1936 fueron reincorporados en diciembre de 1938, con la llegada al gobierno de Frente Popular, y para efectos de jubilación les fue reconocido el tiempo no trabajado.

Le sigue en orden de importancia como causal de separación del servicio lo determinando como falta de honradez, donde se encontraron 4 casos, 3 de ellos en Transporte, donde el personal tenía mucho contacto con la carga, el equipaje y algunas herramientas, por lo que se generaban muchas oportunidades para sustraer efectos que no eran de su pertenencia. Insubordinación a los superiores y abandono del trabajo son causales de separación donde se ubicaron 3 casos para cada una. La negligencia reiterada en el servicio presentó 2 casos, al igual que la ebriedad, que casualmente corresponde a Tracción y Maestranzas puesto que al parecer este problema se presentaba en las diferentes dependencias de la institución. Responsabilidad por un choque, es una causal donde existe 1 caso, el cual pertenece a Transportes y también se encontró 1 caso de separación por escándalo, que se refiere a un trabajador que promovió una situación de este tipo en un hotel de estación, el cual pertenecía al departamento de Transporte.

La ebriedad, el robo y la insubordinación o falta de respeto a los superiores también eran tipificadas como faltas graves y su reiteración o gravedad conllevaba la separación. La ebriedad, especialmente en algunos puestos, podía ser la causante de un grave accidente o de un accidente laboral de índole personal. Lo mismo sucedía con la falta de honradez, ya que el grue-

so del transporte ferroviario estaba constituido por carga, lo que obligaba a la Empresa a ser muy severa en esos aspectos.

Antecedentes penales

Uno de los requisitos de admisión de los trabajadores era la ausencia de antecedentes penales, porque de tenerlos no podían pasar a formar parte del personal ferroviario. Es posible que el ingreso de algún trabajador con antecedentes penales se produjera en momentos de expansión de la empresa o por vínculos de amistad o parentesco, o que fueran sancionados penalmente durante su vida laboral. El mayor número de los casos, un total de 13, fueron sancionados por ebriedad y en 5 casos fueron detenidos por hurto, aspecto sumamente grave por las razones ya analizadas.

Epílogo

En 1912, el Colegio de Ingenieros de Chile expresaba lo siguiente al referirse a la empresa, fundada en 1884:

Ninguna otra actividad en el país, tiene nexos tan múltiples como la Empresa de Ferrocarriles del Estado con la vida nacional, vinculada con la industria y el comercio es la mejor colaboradora de su desenvolvimiento económico, asentada su existencia sobre sólidos principios legales ha alcanzado una fuerte estructura jurídica. En el campo técnico y social, ocupa ella lo más selecto de nuestros egresados universitarios y los hombres más capaces como trabajadores.³⁶

Realmente esta en lo cierto el Colegio de Ingenieros de Chile, hasta la segunda guerra mundial los ferrocarriles tuvieron el monopolio casi absoluto del transporte y la actividad ferroviaria influía directamente en la marcha de los otros sectores de la economía: la agricultura, la industria, la minería y el comercio. La empresa de ferrocarriles del Estado, era en el periodo en estudio el medio de transporte más importante, no sólo por el volumen de carga transportada, sino por las inversiones que en ella tenía comprometida

³⁶ Vasallo y Matus, *op. cit.*, p. 41.

la economía nacional.³⁷ Además era el instrumento que facilitaba la integración económica, política y cultural del país.

La empresa de ferrocarriles del Estado se transformó en uno de los principales empleadores de Chile, sus trabajadores no eran homogéneos en sus ocupaciones, ya que existían diferencias entre el personal a contrata y a jornal, entre los trabajadores de cada uno de los departamentos: Tracción y Maestranza, Vía y Obras y Transporte, incluso al interior de cada departamento habían diferentes ocupaciones y jerarquías. El escalafón posibilitaba el ascenso en un departamento, el de ingreso y pertenencia del trabajador, por lo que se concluye que las mejores oportunidades laborales se encontraban en los departamentos de Tracción y Maestranza y Transporte. El departamento de Vía y Obras solicitaba menores requisitos de ingreso a sus trabajadores y contaba, incluso, con una parte significativa del personal en condición de ocasional. Además, los trabajadores debían vivir en los albergues ferroviarios y estar siempre prestos a incorporarse al servicio.

Sin embargo, por encima de las diferencias, el trabajador ferroviario formó parte de una personalidad colectiva, poseedora de una fisonomía propia, que en muchos casos, se transmitió de padres a hijos, por lo que se crearon redes familiares entre los ferroviarios, que la institución patrocinó, para promocionar una identidad, un sentido de pertenencia, capaz de asegurar la lealtad a la empresa, posibilitó la creación de vínculos de cooperación y solidaridad entre los trabajadores y de ellos para con los objetivos de la empresa. La empresa forjó estímulos para la permanencia y el desarrollo de una tradición y experiencia ferroviaria.

El aporte de la empresa al mejoramiento de las condiciones de trabajo y a la calidad de vida de los trabajadores expresado en: el nivel de los salarios y otros beneficios económicos, la capacitación, la elevación del nivel técnico y cultural, el desarrollo de la previsión social, dependió de las condiciones económicas generales del país, las políticas económicas y sociales del Estado, la visión de los diferentes directores y esencialmente de la presión y organización de los trabajadores.

En la década de 1930 las expresiones aisladas de organización laboral que existían en la empresa de Ferrocarriles del Estado alcanzaron, por medio de la lucha por sus propias reivindicaciones, un nivel de desarrollo que hizo posible el surgimiento de la Federación Industrial Ferroviaria y su ad-

³⁷ Brown, Robert y Hurtado, Carlos, *Una política de transportes para Chile*, Santiago, Instituto de Economía, Universidad de Chile, 1963, p. 6.

hesión a la Confederación de Trabajadores de Chile, de reciente creación en ese momento. El movimiento de unidad sindical a nivel nacional no fue una tarea fácil, pasó por diferentes grados de compromiso, una manifestación de su articulación se expresó en el desarrollo de las huelgas ferroviarias de 1935 y 1936. El desarrollo del movimiento sindical fue, más tarde, un antecedente significativo en la creación del Frente Popular, el cual constituyó una respuesta política de los trabajadores organizados a los efectos de la depresión de la década de 1930 y a las contradicciones del estilo de desarrollo.

