

SANTIAGO WATT



N.º 215
Año XIX
1965



VALIDO PARA TODAS LAS ZONAS

SOÑANDO UN POCO

Por TITO LIVIO

Mientras estaba detenido en una estación, esperando como de costumbre un cruce de trenes me puse a cavilar cuán lindo sería para todo aquel que pertenece a tracción, disponer de muchos beneficios que hasta el momento no dejan de ser grandes anhelos realizables, pero de tardía solución, debido a la tramitación de que son objeto por parte de quienes tienen la obligación de hacerlos realidades a corto plazo.

Ahora que tiene nuestra revista en sus manos lo invito también a participar juntos en este sueño y se sienta por un momento optimista para salir a trabajar con el mejor ánimo.

Vemos a diario, en las locomotoras diesel y eléctricas como van vestidos nuestros compañeros, con diferentes indumentarias. Si por alguna de esas jugadas del destino nos juntaran a maquinistas y ayudantes y todos en una sola fila no habrá nadie que estuviera con una tenida semejante.

De una plumada como un hada encantada les transformamos ese ropaje por uno que nos dará la Empresa muy pronto.

Una gorra de alpaca negra con una escarapela cromada y adornada por dos cordones de seda.

Un vestón de gabardina azul oscuro, con presilla sobre los hombros dotado de cuatro carteras. Camisa blanca de cuello duro con una corbata roja rayada con negro.

Pantalón del mismo color y de la misma calidad del vestón, sin bastilla, de corte moderno y bien planchados. Acompañado de un par de zapatos negros de buena calidad, más un par de guantes negros de cuero de cabritilla.

Serán eliminados los sacos que en la actualidad están en uso para llevar la ropa y se repartirá una maleta negra que le dará cabida a la tenida de calle.

Vivimos en tiempos modernos y mejores dotados de materiales más usuales y prácticos. Nadie se preguntará por el cambio del chonchón de petróleo por una linterna de tres colores para sus múltiples usos que debe tener en la línea.

La calefacción de las locomotoras 7000, todas están en buenas condiciones, como igual las cocinillas que no es problema que en ella se prepare un pollito arvejado y pueda saborearse a gusto.

No existe problema con los parabrisas en estos días de lluvia; se ve nítidamente la línea, por muy feo que esté el día o por muy oscura que esté la noche.

Los velocímetros marcan perfectamente la velocidad y prevenciones, también van quedando estampado en él sin dejar lugar a dudas de que esto es lo real.

Las señales tienen una visibilidad que las puede distinguir hasta el mortal más "piticiego", desde una distancia lejana.

Al término del recorrido lo espera su segundo hogar de lo más moderno con un departamento in-

dividual, con baños cómodos y su pieza temperada.

Para mayor premio a todas las horas que Ud. le quite al descanso para destinarlo al estudio de su moderna locomotora que hoy guía, le pagarán grado especialista que tanto ha esperado y estamos felices del reconocimiento que por fin salió, tal como lo pensamos... sin huelga.

El 100% de viático, que los dirigentes lo pregonábamos en todos los ámbitos del país, es hoy una bella realidad y empezamos a tirar lápiz, del alcance total.

La Cámara de Diputados discute un proyecto de ley que nos fijará la gratificación anual, patrocinada por el Ejecutivo y apoyada por todos los comités parlamentarios. También va incluido el establecimiento del Quinquenio. Las 8 horas de trabajo para todos los ferroviarios y el pago doble de las horas extraordinarias. Como "buen periodista" les anticipo una noticia bomba. En el próximo mes, en una fecha que aún no se ha fijado se llevará a efecto una manifestación monumental, donde serán festejados todos los que han cumplido los 30 años de servicio efectivamente trabajados, los que han hecho uso del abono y también los que tienen tiempo reconocido por la ley de continuidad. El lugar de tan magno acontecimiento será el Hotel Carrera Hilton y se pagará la mitad. No debe faltar nadie a despedir sentidamente a nuestros amigos, camaradas y buenos compañeros que se retiran a un digno descanso.

Oigo una voz en la máquina "Brigitte Bardot" que me dice: ¡Compañero, aquí está el aro!... trae una prevención... la "pata" está abajo...

—¡Encienda un fósforo, para ver lo que dice!

—habla el fogonero.
Y al encender el fósforo, se disipan los sueños tal como llegaron, lo que me hace volver a la realidad. ¡Si no existe una sola locomotora de este tipo que tenga la instalación eléctrica buena en la cabina a pesar de todas las notas dejadas en el libro de report! Seguiremos marcando el paso hasta cuando el gremio despierte de la modorra para que algún día se vea hecho realidad.

INFORMACIONES

Sobre Ampliados de las Zonas Sur y San Eugenio, se verán completadas en nuestro próximo número, por razones de espacio.

En estos mismos días se celebra en Ginebra una reunión de expertos de la OIT en materia de transportes que considera las condiciones de trabajo del personal de transportes en líneas urbanas, tanto de carga como de pasajeros, incluyendo a los ferrocarriles, en aquellos servidores que participen en actividades de tráfico. Entre las consideraciones que se hacen al citar a esta Comisión, se habla de las circunstancias especiales de tensión a que son sometidos quienes conducen vehículos, poniendo como antecedente la queja de algunos automovilistas que manejan su vehículo sólo por una hora, contraponiéndola a quienes lo hacen por 8 horas diarias, con una jornada semanal de sólo 44 horas. No podemos menos que recordar estos hechos al iniciar una discusión sobre las jornadas a que estamos siendo sometidos los maquinistas, fogoneros, conductores y palanqueros ferroviarios en Chile, completamente ajenos a los avances sociales del mundo civilizado al cual se dice pertenecemos.

Revista Santiago Watt

AÑO XIX N° 215

ABRIL DE 1965

Administración

COMPANIA 1933

TELEFONO 85195

SANTIAGO

Revista editada por la Federación Santiago Watt de maquinistas, fogoneros y aspirantes de los Ferrocarriles del Estado, Chile.

Dirección

Anselmo Radrigán López

Asesores

NELSON ITURRIETA

CONTRERAS

ARTURO ROJAS

LUIS SAZO MARIN

JOSE DOMINGO PRADO

Corresponsales en toda la red.

NUESTRA PORTADA:

Previsiones por posibles derribes, en Tabón.

EDITORIAL

Harakiri FERROVIARIO

Ha sido materia de protesta en cada uno de los Ampliados Zonales que se han realizado a lo largo del país, la creciente tendencia a aumentar las jornadas de trabajo, no encontrándose más justificación a esta anomalía que la lenidad de quienes estando sometidos a horarios fijos de ocho horas en su residencia, no aportan ninguna iniciativa que acelere la marcha de los trenes que deben ser servidos entre dos puntos durante el tiempo que sea necesario. Y así, mientras en Ginebra la OIT discute las condiciones de trabajo de los maquinistas, choferes, conductores, inspectores y otros, con actuales 44 horas de jornada, aquí se advierte que algunas jornadas deben estar sometidas a itinerarios de 9, 12 y más horas, de acuerdo a reglamentos superados por el criterio civilizado y consciente. Y para mayor abundamiento, tenemos que en muchos lugares las jornadas normales están ya en 20 horas, y en determinados trenes, 16 horas. Grave situación en todo el país, que ya hemos dado a conocer.

Para poder encontrar los factores que inciden en esta parte del problema que afecta a la Empresa, y en consecuencia a todos los ferroviarios, antes de mostrar los alcances que tienen nuestros servicios en la economía nacional, daremos a conocer los resultados de la encuesta hecha entre los encargados de servicios en la 1ª Zona, ya que será más fácil para los actuales directivos de departamentos comprenderla, por ser procedentes de esas secciones antes de sus promociones actuales.

EXPEDICION DE TRENES DE SALIDA ALAMEDA

Salen de Alameda todos los trenes hacia Barrón, cuando son de carga. Pongamos el caso del 263, con itinerario 22 horas desde esa. Locomotora a la hora en el Patio acoplados al tren, al cual "le faltan carros". Consulta al Ayudante Jefe de Patios, por ausencia momentánea del titular. Viene un tren en Rancagua con un carro de mariscos. Una hora habrá que esperar para que el tren llegue. Dos para que lo coloquen en el tren 208.

MOVILIZACION

A la 0 hora tiene horario de salida el tren 210, el cual de hacerlo a la hora saldrá junto con el anterior, con la diferencia de movilización. ¿Razón? Que siempre el 208 se ha llevado el marisco, así salga a la hora de otro tren a igual destino.

El 210, y ya son las 2 de la mañana. Dos horas de atraso. Jefe de Patio informa que deben esperar carguío del Correo. ¿Por qué el retraso? No habían puesto la bodega en el lugar, porque Correos no se atrasa. Salida a las 3 y media, en consecuencia que sale otro tren a igual destino a las 4 horas: el 206. Pero el 206 saldrá a las 7 u ocho de la mañana para esperar unos carros que vienen en Rancagua.

Finalmente el 222 no sale a la hora harán unos 12 años. Razones, que hay que esperar unos carros que vienen en Rancagua.

Consecuencias. Los usuarios del ferrocarril que tienen a hora oportuna sus carros listos deben ser atrasados, incluso con los verduleros que por razones dignas de investigación ante posibilidades de, digamos obsequio de vegetales a los encargados, cada día atrasan más y más sus carguíos, provocando el atraso de los trenes. Vean los señores directivos de la Empresa, en caso que se hayan hecho los sumarios correspondientes, lo que pasó con los trenes especiales de marisco desde el sur, con atraso de más de 12 horas a pesar de tener itinerario previo y preferencial, y que en la 1ª Zona hizo llegar esa mercadería después del Viernes Santo, cuando los comerciantes habían perdido toda posibilidad de venta. El año que viene no habrán interesados en traer en tren especial marisco, gracias a quienes les importa un bledo la marcha de los trenes, teniendo como tienen su jornada limitada en la misma residencia. Los demás que... frieguen...

En este aspecto, se provoca la salida tarde desde Barón de los trenes que viajan a Santiago, ya que están programadas las locomotoras que deberían llegar a una hora determinada para éstos, los cuales han sido armados oportunamente en este patio porteño. La falta de locomotoras se agrava con los atrasos de las salidas de Alameda hasta el extremo que hemos visto salir trenes con ocho horas de jornada previa en la sola espera, y desde ahí comienza recién a correr el tren, con no menos de 12 horas más.

El Ingeniero de Tracción, al ser consultado por el maquinista, contestó como una costumbre: "Habría alguna razón para que no puedan facilitarle locomotora...". El Ingeniero, de acuerdo a sus funciones, va a su casa y vuelve en la tarde a su puesto, y en más de una ocasión califica con dureza a los hombres que se destruyen trabajando en otras condiciones.

La centralización de la movilización de trenes, que es dirigida también por hombres que tienen jornadas de seis u ocho horas en su residencia, hace que no haya ningún interés especial por hacer avanzar los trenes durante el recorrido. Es usual que éstos duerman horas y horas en algunas estaciones llamadas embudos. La solución está en dar atribuciones a los movilizadores en el mismo terreno, lo que siempre se ha desestimado.

PREVENCIONES DE VIAS

También incide en estos atrasos y alargamiento de jornadas, las prevenciones que inaugura frecuentemente Vías y Obras, que al igual que las tradicionales primeras piedras no pasan de ahí, y durante años hay que pasar a velocidades reducidas, ya que los operarios de la Vía son trasladados a otros puntos apenas se pone el letrero amarillo para iniciar otro trabajo que significará otra prevención. Actualmente hay dos prevenciones de 20 km. por hora de más de cuatro kilómetros cada una, como resultados del sismo, y no se ve ningún hombre trabajando en remoción de los que podría estimarse posibles derrumbes. Creemos que el sismo no tendrá consecuencias eternas y que después de dos meses se debe saber si se derrumbará algo o no. De otra manera saldrá mejor pensar en construir otra vía por otro lado, por considerarse imposible de superar los efectos del fenómeno telúrico. En otros lugares se tienen prevenciones por trabajos de remoción de tierra, pero que permanecen efectivas en las horas en que nadie trabaja, como son los festivos y durante la noche. No hay interés en la marcha de los trenes por Vías. Sus directivos también están en su residencia después de las jornadas normales de seis u ocho horas.

CONSERVACION

La Conservación de equipos, tanto de tracción como coches y carros, carece de lo más fundamental como son operarios, además de la inexistencia de materiales. Revisadores trabajan a doble jornada con sobretiempo, más barato que, aún teniendo autorización para tomar personal, pagara a otros operarios particulares. Taller Eléctrico tiene 14 hombres menos y 19 locomotoras más. Total, cementerio de máquinas. Hay una línea al costado del Taller Automotores llena de locomotoras nuevas con fallas ancestrales, de responsabilidad exacta de los técnicos que estuvieron a cargo de diseñarlas y vigilar su construcción en la bella Italia.

En este mismo título cabe señalar que los pequeños desperfectos que se empiezan a producir en todo vehículo, no son atendidos. Así cuando un pernito se cae, se piensa que aún le quedan tres. Después sucesivamente se van soltando y perdiendo los otros hasta que se bota la pieza que estaba sostenida y hay que prescindir de ella. Locomotoras llenas de agujeros donde habían pernos sosteniendo algo ignorado ahora, son otros tantos surtidores de aire, enfermedades y licencias médicas, sueldos pagados a quien no trabaja, y un funcionario que pierde anexos, además de los sufrimientos que significa toda enfermedad física.

Dejemos consignados en este título la responsabilidad que le cabe al Jefe correspondiente de la Sección y sus Jefes Medios, en la ausencia de limpiaparabrisas, defectos en los que siendo locomotoras nuevas lo poseen, inexistencia de velocímetros, y la pésima atención a las condiciones de trabajo de los hombres que deben permanecer en las locomotoras más tiempo que el que comparten con su familia a lo largo de su carrera.

CONCLUSIONES

No queremos plantear problemas insolubles. Sabemos concretamente que hay responsables, no por incapacidad sino por negligencia, en este caso culpable, de los alargamientos de las jornadas del personal de tráfico. Hay desprestigio a nuestros servicios, vituperados con toda justicia por los usuarios que habían vuelto a la Empresa ante la oferta de mejor atención. La competencia del camino se hace superior ante estas situaciones y si no ha sido mayor se debe a la imposibilidad material de esos servicios para absorber todo el transporte. Los pasajeros corren primero a las líneas de buses con atención de primera, velocidad y regularidad. La no obtención de pasajes los hace derivar, como última cosa, hacia las boleterías ferroviarias. Hacia el norte trenes a 25 y 30 km. por hora. En la 1ª Zona, electrificada hace 40 años, 50 km. por hora de promedio, sin contar con los atrasos de salida y de movilización. En carga, en el caso de los trenes 222 y 210, según hora de salida y llegada, no sobrepasa los 10 km. por hora de promedio.

¿Creen honestamente los que nos obligan a hacer estos horarios, fuera del significado de la jornada excesiva, que es manera de dirigir a una Empresa desde cualquiera de los niveles de responsabilidad que tengan? ¿No es acaso tan responsable el Jefe de Patio, el Inspector de Turno, los Jefes de Estación, como el Jefe del Departamento de Transportes, y también los de Tracción y Vías y Obras de este harakiri? ¿No dependemos

en la vida funcionaria y de retiro del porvenir de la Empresa ferroviaria? ¿No tiene necesidad el país de la capacidad de arrastre de nuestra Empresa, la que ha llegado a transportar el 60% de la producción?

Falta, señores, imaginación. No es posible que se anquilese un funcionario para justificar un atraso de salida de tren diciendo: "que siempre ese tren ha llevado tal o cual carga". Si hablamos de cambiar Chile, todos tendremos que poner de nuestra parte lo que nos corresponde en el cambio total. Si tenemos mil toneladas para sacar al norte, despejemos toda la capacidad de arrastre de la locomotora, y dejemos los carros que vienen en Rancagua o más acá para el tren que sigue. Aunque nos cueste más dedicación, no dejemos que las piezas de las máquinas o carros se caigan una a una hasta perder una parte insustituible y paralizar su trabajo. Si se cuenta con máquinas modernas para trabajar la vía, reemplazando contingentes de hombres, no hay motivo para eternizar prevenciones por trabajos nunca terminados. Si creemos que no es conveniente la existencia de muchas locomotoras en circulación para que no se descuide la conservación, estemos seguros que contamos con las suficientes para hacer sin atrasos los servicios. Y en lo que a organización se refiere, acordémonos que en el sector que comentamos con base en Barón, tenemos la responsabilidad de mantener un servicio seguro y a horarios entre Puerto y los pueblos vecinos, ya que existen en base a los servicios locales y de automotores. Entre los antecedentes que tienen los expertos de la OIT que analizan estos tipos de servicios, hay uno referente a una Centraj de Regulación, que fiscaliza la buena marcha de los trenes a las horas de afluencia de público, en uso de Hamburgo. Esta y otras medidas hacen que Hamburgo pueda ser ejemplo en conferencias internacionales, mientras que aquí una falla de A.M. Significa un taco que nadie autoriza deshacer, porque "siempre ese tren ha ido delante del otro" aunque éste no esté en falla y pueda perder itinerario. El uso de la doble vía que significa un atolladero en vez de un recurso, las movilizaciones de emergencia, el aprovechamiento de los equipos en la vía, todo eso debería ser materia de un seminario y luego un curso de adiestramiento a quienes tienen que ver con movilización con poderes exclusivos.

Imposible de concebir, ahora que se ha atrasado la salida del A.M. de las 16.15 a Quillota, provocando vacíos de subida y bajada, por inadecuada hora, a tres minutos de diferencia con otros. Tren de más y pérdida de confianza por medidas absurdas (casi digo otro calificativo).

(Pasa a la pág. 6)

Algo que nuestro gremio debe conocer: ¿qué es la evaluación de cargos?

En el último Ampliado Nacional del gremio se acordó recoger todos los antecedentes relativos a la Evaluación de Cargos que habrá de aplicarse en la Empresa y darla a conocer a todo el personal ferroviario a fin de que tenga una visión clara de lo que esto significa y al mismo tiempo pueda aportar las sugerencias que esta nueva técnica le merece.

La Federación Industrial, cumpliendo con este mandato ha encargado al compañero Anselmo Radrigán la recopilación y redacción de esta materia, trabajo que ha sido considerado muy importante y que a través de "EL RIEL" y "Santiago Watt" entregamos a todo el personal ferroviario.

Frente a la necesidad de entregar al conocimiento de un porcentaje importante de compañeros una idea general de lo que es la Evaluación de Tareas, hemos emprendido el trabajo de elaborar en la forma más sencilla y comprensible una especie de de-



El autor de este trabajo, c. A. Radrigán, haciendo una exposición sobre Evaluación de Cargos ante la Plenaria del Ampliado Zonal de San Eugenio. Preñide, G. Galaz y actua de secretario, Luis Unzueta.

El ampliado acordó la publicación de este informe.

finición de esta técnica, para alumbrar el camino que deberemos seguir en un futuro próximo al ser aplicada en nuestra Empresa.

Debemos empezar por decir que será necesario preparar tres niveles de compañeros, con la debida anticipación y no a última hora para que asesoren a las directivas y fiscalicen el proceso, en la técnica de la Evaluación. Un grupo pequeño deberá ser adiestrado a un alto nivel, sin llegar a ser especialistas, lo que requeriría un tiempo demasiado largo, pero sí como instructores de los otros niveles, tanto regional como local, incluso el de taller, donde designados Delegados deberán saber exactamente la aplicación de estos planes en su lugar de trabajo.

No es pues, este informe un manual de Evaluación, y su intención es sólo dar una idea general y sucinta de los sistemas que se usan, y algunos antecedentes y definiciones de la técnica.

HARAKIRI FERROVIARIO...

Creí conveniente usar todo este espacio, a pesar que el tema da para mucho más, para despertar interés por soluciones a los señores directivos de los Departamentos y Secciones correspondientes, ante la evidencia de jornadas de promedio 16 horas y en casos 20 horas, sin razones de fuerza mayor, sino por falta de imaginación de los responsables. Ahora que la OIT discute las condiciones de trabajo en los transportes, no nos extraña que no hallan representantes de Chile como expertos, ya que no los hay. Argentina y Brasil son dos de los trece representados en la mesa, y los únicos latinoamericanos. Si ellos tienen como antecedentes jornadas de 44 horas semanales, seguro que recomendarán la de 40 horas.

Sólo el deber de lavar la ropa sucia en casa, nos impide enviar una circular en que se recuerda al personal que sus jornadas deben ser de 9 horas en pasajeros y 12 en carga. Un deber de concien-

(De la página 5)

cia social debería impedir el envío de tales circulares, basadas en reglamentos, cuya vigencia ha sido superada por el avance de la civilización.

Incluso, ha sido aceptada la existencia de una Comisión Técnica, la que tiene conclusiones que no encuentra con quien discutir, ya que el mismo Departamento que ocupa tiempo en envío de circulares, no lo gasta estudiando nuestros planteamientos, por razones que no nos satisfacen, cuando nos la dan postergando más y más las soluciones.

Los maquinistas que trabajan a destajo, como en los comienzos de la Revolución Industrial, por sueldos injustos y en condiciones inhumanas, les hacen un llamado señores Jefes de Departamento y Jefes de Sección para que dejen a un lado el "habrá tiempo" y se decidan a participar en los cambios que decimos desear.

A. R. L.

LOS SALARIOS DEBERAN SER LOS FACTORES MAS IMPORTANTES DE LAS RELACIONES LABORALES

ANTECEDENTES

Al hablar de Evaluación de Cargos, debemos considerar que esta técnica cada vez más usada y aceptada en todos los países del mundo, tiende a clasificar y valorar los diferentes empleos o tareas, y no a las personas que los desempeñan. Para su aplicación existen una serie de inconvenientes, como son los sistemas de pago de trabajo por rendimiento, especialmente en los niveles menos especializados, lo que muchas veces significa que tienen un ingreso superior al que reciben los profesionales o especializados en su renta básica. Los incentivos de producción, absolutamente necesarios en los países en desarrollo y los con pesada carga previsional (producción de un sector activo para un gran número de inactivos), deben considerarse, por lo tanto, ajenos a la evaluación de cargos, en el mismo caso de los sistemas de compensación para tareas desagradables, como indemnización por concepto de trabajos duros o peligrosos o sucios, etc., los que a la vez que interesan a los trabajadores para que acepten estas tareas, un motivo para que las Empresas tiendan a eliminar tales condiciones.

En una Evaluación de Cargos aceptable para los trabajadores debemos consignar el salario como el factor más importante de las condiciones de trabajo, ya que es el que más preocupación da en las relaciones laborales. Para completar esta opinión digamos que los salarios deben determinarse como consecuencia de los convenios de las organizaciones sindicales y la Empresa, a la vez que por los factores externos de relación con personas de los mismos oficios y profesiones en otras Empresas que estén en una situación igual o mejor, pero considerándolo como mínimo de partida; y a la vez los factores internos, o de situación real, presente y futura en nuestra Empresa.

DEFINICION DE EVALUACION DE CARGOS

Es necesario hacer, ya, una definición de lo que es la Evaluación de Cargos para que sepamos en cuáles aspectos debemos tener acuerdos previos, que den las garantías necesarias a las partes reunidas para señalar el sistema a aplicarse.

De varias que tenemos, hemos elegido dos que nos parecen muy claras, y que son:

1.—"Evaluación de los Cargos es un procedimiento que contribuye a establecer una clasificación justa del conjunto de funciones desempeñadas, que puede tomarse como base para la fijación de salarios.

La Evaluación es sólo, por consiguiente, uno de los puntos de partida para el establecimiento de una diferencia relativa de las tarifas de salarios bases." (Standardised Method of Job Evaluation, La Haya, enero 1951).

2.—"Todos los sistemas de Evaluación de Tareas persiguen el fin de fijar, sobre una base lógica convenida los valores relativos de las diferentes tareas que se presentan en un establecimiento o industria determinada.

Es evidente que la Evaluación no puede suplantar los procedimientos establecidos para las negociaciones entre los representantes de los empleadores y los trabajadores; pero el uso de un sistema de Evaluación puede facilitar el desarrollo y el mantenimiento de una relación equitativa entre las tarifas para tareas diferentes.

El principio en que se basan la mayoría de los sistemas de Evaluación de las Tareas es el de describir y estimar el valor de todas las tareas que se dan en las empresas, a través de varios factores, cuya importancia relativa varía de tarea a tarea." (Remuneración por Rendimiento, Estudios y Documentos, N° 27 O.I.T.)

Podemos ver que se habla de "valor" de los cargos o tareas, y otras veces de clasificación de los diversos cargos en una jerarquía entre los mismos.

A pesar de que se sostiene por parte de algunos autores que la fijación de los salarios es aporte de la clasificación de los cargos, la verdad es que su aplicación tiende a fijar una escala de diferentes valores de remuneración entre los trabajadores de una industria, considerando los ya señalados factores internos y externos, y que su creciente interés tanto de parte de los empresarios como de los trabajadores es suscitado por las circunstancias en que actualmente se desenvuelve la producción, donde el camino más justo para fijar los salarios relativos, es por la comparación de las tareas a desempeñar, contando desde la partida con la firme opinión de los trabajadores y las restantes personas, sobre lo que es la "equidad" y "justicia".

Estos son logrados por el sistema de comparar los cargos entre sí.

De ahí deriva el concepto de que "a igual trabajo debe pagarse igual salario".

La existencia de análogas opiniones sobre estas cuestiones, ampliamente difundidas entre gran número de personas, facilita que la aplicación de un análisis sistemático de los diferentes trabajos puede considerarse como base para la fijación de diferencias de salarios, que serían aceptadas por los trabajadores por considerarias justificadas.

No debe olvidarse que la Evaluación de Cargos se refiere únicamente a los problemas de remuneración *relativa*; no tiene relación ninguna con el nivel absoluto de los salarios, ni, a este respecto, con la magnitud absoluta de las diferencias entre las labores evaluadas. Incluso cuando ambas partes estén de acuerdo en implantar este procedimiento y en utilizar sus resultados como bases para la determinación de salarios, todavía deberán ser objetos de negociaciones las cuestiones de nivel de salarios y de la magnitud absoluta de sus diferencias.

METODOS DE LA EVALUACION DE LAS TAREAS

Los principales métodos de evaluación de tareas son cuatro a saber: el método de ordenación; el método de clasificación o categorías; el método de comparación de factores, y el método de clasificación por puntos.

Los dos primeros son generalmente denominados "no analíticos" o "no cuantitativos" y los dos segundos son llamados "analíticos" o "cuantitativos".

Estas cuestiones de terminología, usadas distintamente por países como Estados Unidos y Alemania Oriental, son más bien razones de lenguaje, y de poca importancia. Nosotros los denominaremos "analíticos" y "no analíticos".

Aunque los sistemas de clasificación por puntos son los más ampliamente aplicados, daremos descripciones muy breves de los cuatro métodos. Como se deducirá de estas descripciones, la evaluación puede ampliarse de diversas maneras, más o menos detalladamente. Existen, no obstante, ciertos principios generales que son comunes a todos los métodos.

MEDIDAS PREVIAS

En primer lugar, es necesario establecer claramente los criterios en que ha de basarse la evaluación de tareas. En todos los métodos, salvo en el método sencillo de ordenación, habrá que definir las categorías en que se distribuirán los empleos o los factores en función de los cuales serán evaluados.

Estos criterios deben y tienen que definirse en forma clara e inequívoca.

Se procederá después a una descripción y a un examen más o menos profundo de los empleos, con objeto que puedan evaluarse con arreglo a las categorías o los factores establecidos a tal fin.

Este examen será, cuando se aplique el método analítico, más detallado que cuando se aplique un método no analítico. En el primer caso se procederá a un análisis del empleo descomponiéndolo en las funciones que correspondan a cada uno de los criterios o de los factores enumerados en el método particular utilizado.

Se compararán entonces las diferentes funciones, ya sea entre sí o con las de otros empleos. Esta comparación podrá consistir únicamente en un juicio general sobre el conjunto de las funciones o en un examen más detallado en función de los diferentes factores utilizados. Finalmente se agruparán los empleos en un cierto orden.

Las definiciones de los elementos básicos, como son las categorías o factores, tendrán que establecerse muy cuidadosamente. Por lo general, ello se lleva a cabo después de una intensa discusión y consulta entre diversas personas con profundo conocimiento de los trabajos. Puede, en base a estas definiciones, hacer una prueba con un pequeño grupo para ver si pueden servir para una clasificación aceptable de salarios relativos. Según los resultados puede o no revisarse las definiciones.

LOS MANUALES

Una vez establecidas las definiciones en su forma definitiva, es conveniente confeccionar manuales que las incluyan, además de ilustraciones, descripciones del trabajo, tarifas de salarios, etc. Un buen manual deberá no sólo aclarar las interpretaciones prácticas que debe darse a las definiciones más abstractas, sino también procurar garantizar que el sistema se aplique en forma lógica. También deben distribuirse al personal versiones simplificadas de los manuales, que contribuyan a hacerlo comprender la forma y las causas del ajuste de sus funciones y salarios en la estructura general de la empresa.

Se hace la observación de que todas y cada una

de las etapas requiere la introducción y la administración de un sistema de evaluación, pueden adaptarse a los procedimientos de las discusiones conjuntas y de las negociaciones colectivas ya que así se hace en la práctica.

Es inevitable constituir uno o más comités que preparen las definiciones y que ordenen los trabajos evaluados. Cuando las características de los trabajos ofrecen una gran variedad, es por lo general necesario reunir un grupo de personas cuyos conocimientos y experiencias permitirán realizar esas labores en la forma adecuada.

LA ORDENACION DE EMPLEOS SEGUN EXIGENCIAS

El Método de Ordenación

Descripción:

Es el método más sencillo de evaluación de tareas y consiste simplemente en ordenar los empleos según las exigencias que imponen a las personas que van a desempeñarlos, basándose únicamente en las designaciones de los mismos, o bien en descripciones sencillas, en forma narrativa, del conjunto de las funciones. Estas operaciones, muy sencillas en el caso de una fábrica pequeña en la que sólo existan unas pocas tareas, pueden revelarse insatisfactorias en una fábrica mayor donde se realice un número considerable, algunas de las cuales puedan ser muy complejas. En este caso, tiene que llevarse a cabo una agrupación de empleos sobre bases algo arbitrarias especialmente si se desea no tener demasiadas categorías ni tarifas de salarios.

Ventajas e inconvenientes:

El método de ordenación es relativamente sencillo y poco costoso y la ordenación puede hacerse muy rápidamente. Puede ser previo a uno de los otros sistemas. Ofrece, en cambio, el inconveniente de que los empleos puedan ordenarse tomando como base una información incompleta y sin tener en cuenta normas precisas. Esto significa que la ordenación puede ser algo superficial y conducir a la ordenación del que desempeña el empleo más que a las de las propias funciones. Es probable también que la ordenación asignada a los diferentes empleos sean influidas por las tarifas de los salarios.

El método de clasificación o de categorías

Descripción:

Este método se utiliza mucho para los empleos con salarios fijos, incluyendo los Servicios Públicos. También se emplea para los trabajos manuales de algunas industrias en las cuales se exige que un mismo trabajador desempeñe diversos empleos más o menos normalizados para los cuales pueden fijarse tarifas-tipos de remuneración, como en los talleres de construcciones mecánicas, de las industrias eléctricas y del calzado. Según el autor J. Wibbe en una industria de calzado en Alemania Federal 200 empleados diferentes fueron clasificados en 6 categorías de salarios.

Este método difiere del anterior en que las categorías de los empleos se establecen antes de que se hayan examinado diferentes tareas.

Se fija primeramente el número de categorías, estableciéndose después las funciones que corresponden a dichas categorías. Una vez realizadas estas operaciones se describe cada tarea y las descripciones así obtenidas se comparan con aquéllas para las que se han establecido las diferentes categorías.

Las descripciones de las diferentes categorías se hacen de tal forma que tengan en cuenta diferencias apreciables en la calificación profesional, en la responsabilidad u otras características del empleo. A la categoría inferior pueden pertenecer empleos que requieran únicamente que quienes los desempeñen sigan instrucciones sencillas estrechamente vigiladas. Cada una de las categorías sucesivas reflejará una mayor calificación, responsabilidad, etc. y una vigilancia cada vez menor. Puesto que el método no es analítico los empleos no se descomponen en sus diversas tareas sino que se consideran en su totalidad, como en el método de ordenación.

Ventajas e inconvenientes

El método de clasificación es también relativamente sencillo y, en conjunto, poco costoso y de fácil aplicación. En las empresas con un número relativamente pequeño de empleos los resultados obtenidos pueden ser francamente satisfactorios. En cambio, si aumenta su número resultará muy difícil elaborar descripciones que permitan incluir una gran diversidad de empleos en unas cuantas categorías. Los empleos pueden ofrecer varias características que se consideren. En tales casos será necesario aumentar el número de categorías pero esto va en perjuicio de la principal ventaja del método, es decir, de su sencillez.

En algunos casos, el método de clasificación se prefiere a los métodos analíticos, justamente porque es menos preciso y, por consiguiente, más flexible y ofrece mayor facilidad de adaptación. Por ejemplo, cuando varíe la naturaleza de una tarea como resultado de los cambios de los métodos de producción, su clasificación tendrá, normalmente, que negociarse de nuevo. Los métodos analíticos y definiciones preestablecidos de factores y de categorías dejan menos posibilidad para tales negociaciones, razón por la cual algunos sindicatos expresan preferencia por el método de clasificación.

MÉTODOS ANALÍTICOS

Los métodos analíticos de la evaluación de las tareas difieren de los dos métodos que acabamos de definir en que las comparaciones entre las funciones del empleo se hacen separadamente, según un mayor o menor número de características del mismo, que llamaremos brevemente "factores". Después, estas comparaciones parciales se "añaden", de forma QUE se obtiene una comparación razonada de la totalidad de las funciones del empleo. La primera parte de este proceso, es decir, la comparación de los diferentes factores, puede efectuarse mediante una simple ordenación o mediante clasificación. El método de comparación de factores utiliza la primera, y el método de clasificación por puntos, la segunda,

El método de comparación de factores

Descripción:

El método de comparación de factores, aunque menos refinado que los sistemas de clasificación por puntos, resulta en la práctica bastante complicado. Por esta y por otras razones no es ampliamente utilizado. En su forma original, este método supone labor de ordenación de los diferentes empleos con respecto a ciertos factores y, como veremos en la descripción que figura a continuación, implica también la asignación de valores monetarios a estos empleos. El hecho de que el método conduzca directamente a la determinación de salarios (motivo por el cual se ha denominado método "del equivalente en dinero" o de "evaluación directa") se ha considerado como poco aceptado por los que creen que la única misión de la evaluación de las tareas es la comparación de las funciones de los empleos, acto completamente diferente del de la fijación de salarios. Al aplicar el método lo primero es elegir y describir claramente los factores que se van a emplear. Por ejemplo, pueden ser cinco:

- 1.—Calificación profesional;
- 2.—Aptitudes mentales e intelectuales;
- 3.—Aptitudes físicas;
- 4.—Responsabilidad, y
- 5.—Condiciones de trabajo.

Cada uno de estos factores, puede, a su vez, subdividirse. Por ejemplo, entre las condiciones de trabajo pueden citarse la temperatura, el polvo y otros inconvenientes, y la responsabilidad puede subdividirse en responsabilidad con respecto a otras personas, por progreso del trabajo de un equipo, por el material, etc.

La ordenación de los empleos con arreglo a cada uno de los factores y las subsiguientes fijaciones de salarios se realizan primeramente para un número determinado de "empleos-tipo" o "empleos de referencia", que sirven como norma para la evaluación y ordenación posterior de los restantes empleos.

Con este objeto, los empleos-tipos deben reunir cierto número de condiciones. Primero, deben ser susceptibles de describirse y analizarse en función de los factores utilizados. Segundo, el grupo de empleos elegidos debe comprender un conjunto suficientemente variado de dichos factores.

Tercero, cuando las tarifas de los empleos-tipos vayan a servir de norma para la fijación de los salarios apropiados de los restantes empleos, estas tarifas deben considerarse adecuadas por todos los interesados y, en el caso de algunos empleos, no deben diferir demasiado de las tarifas que corresponden a éstos o análogos empleos en el mercado local laboral. Por último entre los empleos-tipos deben figurar empleos con diversos salarios; concretamente, los mejor y peor remunerados de las industrias consideradas. El número de empleos-tipos que satisfacen a estas condiciones necesario para la aplicación de un plan de evaluación de las tareas del tipo de comparación de factores, depende del número y de la variedad de empleos de la organización y puede oscilar desde 15 hasta más de 100.

Los empleos-tipo se ordenan primeramente se-

gún su importancia relativa, en función de cada uno de los factores elegidos.

Ventajas e inconvenientes

Las principales ventajas del método de comparación de factores en relación con los dos métodos anteriormente descritos son que es analítico y permite efectuar una comparación de los empleos más sistemáticamente que con los métodos de clasificación y de ordenación. En cambio, tal como se ha descrito anteriormente, es más difícil de explicar a los trabajadores, y presenta además la particularidad esencial de que se consideran las tarifas de salarios de los empleos-tipos como correctas y definitivas, fijándose todas las demás tarifas con arreglo a ellas. Como lo hemos dicho, se estima que debe existir una diferencia absoluta entre la clasificación de los cargos y la fijación de remuneraciones.

El procedimiento básico del método de comparación de factores es el de ordenar los empleos con respecto a cada uno de los factores, y esto puede hacerse sin referencia a las tarifas existentes. Por ejemplo al empleo que ocupa el primer lugar de acuerdo con uno de los factores, puede asegurarse una cantidad de puntos, que corresponden a ese factor. Al que ocupa el último lugar, cero puntos, y a los restantes se les asignan valores intermedios.

Modificado así se parecería más al método de clasificación por puntos, aunque le faltaría la precisión en la definición de grados y ponderaciones atribuidas a la calificación profesional, responsabilidad, etc.

EL METODO DE CLASIFICACION POR PUNTOS

Descripción:

El método de clasificación por puntos combina el análisis comparado de las diversas funciones de un empleo con respecto a los factores, en el principio de clasificación. Como en ese método de comparación se distinguen cierto número de factores, pero en lugar de ordenar los empleos en función de cada factor se dividen estos últimos en cierto número de grados. Por ejemplo, el factor "calificación profesional" puede figurar en los diversos empleos con diferente grado: muy bajo, bajos, normal, alta o muy alta. Los métodos de este tipo exigen, por consiguiente, una descripción más o menos detallada de los grados de aplicación de cada factor, analizándose las tareas en función de estas descripciones en vez de compararlas mutuamente, aunque también se procede a su comparación a fin de verificar su clasificación relativa, efectuadas tomarlas como base las definiciones de los grados. En algunos sistemas se toman además en cuenta la frecuencia relativa y la duración de ciertos factores —tales como las malas condiciones de trabajo o las mayores o menores exigencias— durante la ejecución normal del trabajo.

A los diversos grados de los factores se les atribuye una determinada puntuación, que expresa la importancia que se concede a las distintas funciones del empleo. Mediante una adición simple o ponderada, se obtiene un determinado valor del

trabajo, que puede entonces utilizarse para fijar los salarios relativos adecuados.

Por consiguiente, las primeras medidas a adoptar al aplicar el método de clasificación por puntos son:

a) elegir y definir los factores que se utilizarán en la evaluación de las tareas;

b) fijar el número de grados que se distinguirán en cada factor y describirlos;

c) atribuir una puntuación a cada grado de cada factor.

A continuación se preparan las descripciones de las tareas, que servirán de base para su evaluación. Puede procederse a una comparación entre las descripciones de los grados de cada factor y las funciones de los diferentes empleos, tomando como base las descripciones que se han hecho de los mismos, o bien puede procederse a evaluar primeramente todos los empleos en función del primer factor, después del segundo y así sucesivamente.

En la práctica se emplean los dos métodos sirviendo el último para comprobar los resultados del primero. Como en el Método de Comparación de Factores, es habitual aplicar todas estas medidas a un determinado número de empleos-tipos elegidos cuidadosamente. Después se evalúan estos empleos-tipos y si se juzga que los puntajes se adoptan a la selección de esos empleos, se aplica a todos los funcionarios.

De no resultar así, será necesario alternar las definiciones y las puntuaciones atribuidas.

Ventajas e inconvenientes

Comparado con la primera versión del método de comparación de factores, los sistemas de clasificación por puntos ofrecen la ventaja de que se actúa con puntos y no con valores monetarios, lo que permite que se establezcan separadamente la evaluación de tareas y la fijación de salarios. Es este método menos subjetivo y más equitativo que cualquier interpretación del método de comparación de factores.

De todas maneras, como medio de darle mayor flexibilidad estos dos sistemas analíticos pueden complementarse, apuntando uno su carácter objetivo y el otro la amplitud de interpretación que lo mantenga abierto a reconsideraciones de acuerdo a la experiencia.

Palabras finales

Esta recopilación de descripciones del material adecuado en manuales de la OIT (Oficina Internacional del Trabajo) tiene sólo como finalidad despejar algunas brumas de los conocimientos de nuestros compañeros sin pretender que su lectura constituya una lección de un tema muy difícil de explicar para un funcionario ferroviario con tareas distintas a la de ingeniería. Muestra sí, la inquietud de dar a conocer lo más posible de los conocimientos adquiridos en un duro aprender en medio del quehacer cotidiano sindical, la experiencia de muchos años de ferroviario, y la lucha contra los que no desean hitos que marquen el progreso de los que trabajan la experiencia en la forja intelectual creadora.

ANSELMO RADRIGAN LOPEZ

Resumen general de entradas y salidas de la Tesorería de la Seccional

SEGUNDA ZONA DE LA "FEDERACION SANTIAGO WATT", HABIDAS ENTRE EL 16 DE ABRIL DE 1964 Y EL 15 DE ABRIL DE 1965.

ENTRADAS

| | | |
|----------------------------|--------------|--------|
| 1) Cotización gremial | Eº 69.343,94 | 85,55% |
| 2) Arriendos | 1.785,00 | 2,20% |
| 3) Préstamos | 600,00 | 0,74% |
| 4) Aporte compra bien raíz | 7.000,00 | 8,64% |
| 5) Reintegro deudas | 126,08 | 0,15% |
| 6) Cotización comités | 17,50 | 0,02% |
| 7) Egresos anulados | 200,25 | 0,25% |

SALIDAS

| | | |
|--------------------------------------|-------------|--------|
| 9) Viáticos y movilización | Eº 4.636,05 | 5,72% |
| 10) Gastos gremiales | 1.614,66 | 1,92% |
| 11) Gastos Ampliado | 153,65 | 0,19% |
| 12) Gastos generales | 3.291,16 | 4,06% |
| 13) Muebles y enseres | 1.646,00 | 2,03% |
| 14) Contribuciones bien raíz | 1.771,04 | 2,18% |
| 15) Devolución de cuotas | 22,50 | 0,03% |
| 16) Defensas judiciales | 500,00 | 0,62% |
| 17) Ayudas sociales | 1.658,50 | 2,05% |
| 18) Gastos 75º Aniversario | 1.571,55 | 1,99% |
| 19) Deudores | 2.949,72 | 3,64% |
| 20) Préstamos | 726,08 | 0,90% |
| 21) Cotización ayuda mutual | 42.486,64 | 52,42% |
| 22) Cotización a comités | 3.654,50 | 4,51% |
| 23) Cotización deportivos | 1.601,00 | 1,97% |
| 24) Asignación departamento cultural | 938,50 | 1,16% |
| 25) Asignación extraordinaria | 200,00 | 0,25% |
| 26) Compra bien raíz en Talca | 10.808,00 | 13,34% |

| | | |
|----------------------------|--------------|--------|
| 8) Caja (Apertura 16-4-64) | Eº 79.072,77 | 97,55% |
| | 1.983,51 | 2,45% |

| | | |
|-------|--------------|---------|
| TOTAL | Eº 81.056,28 | 100,00% |
|-------|--------------|---------|

| | | |
|------------------|--------------|---------|
| SUMA | Eº 80.229,55 | 98,98% |
| (Cierre 15-4-63) | 826,73 | 1,02% |
| TOTAL | Eº 81.056,28 | 100,00% |

SANTIAGO, 15 de abril de 1965.

JUAN UGALDE G.
Contador

LUIS UNZUETA S.
Tesorero Seccional

GERONIMO GALAZ D.
Presidente Seccional

Ampliados zonales en San Eugenio y Valdivia

Han estado en la noticia los compañeros sureños, que componen casi el 80% de la militancia a la Federación Santiago Watt con alrededor de 2.000 federados. Unos en San Eugenio reunieron a la 2ª Zona con cuatro Comisiones, que analizaron los diversos aspectos de organización, previsión, técnicos, económicos, ayuda mutua y revisión de cuentas correspondiente a un año de realizaciones y también un año de proyecciones, ya que hay cuenta de la Directiva que dejará sus cargos a fines de mes, y se planifica la acción futura.

También Valdivia tuvo la sede del Ampliado de las Zonas 3ª y 4ª.

En ambas se sacaron conclusiones idénticas sin previo acuerdo, ligados como están por los mismos problemas. También en ambos ampliados escucharon los resultados de la standarización de primas únicas, por acuerdo de las zonas a excepción de la 1ª, donde los trenes de la misma condición, sean recorrido y responsabilidad, tienen igual prima única.

Como en las otras se da el caso que trenes de mismo recorrido y responsabilidad, tanto en carga como en pasajeros, cada uno como grupo, tienen verdaderas selvas de valores, la mayoría acordó su standarización en cada grupo, más o menos en grupos, Expresos A-M y Rápidos; Ordinarios; Locales. En carga, por recorrido, jornada y condición de los trenes.

Es de suponer que los trenes que actualmente tenían primas con valores superiores y aportaron a la prorrata que hace justicia a otros que no tienen razones para valores menores, han protestado en todos los tonos, más aún que siendo minorías quedan en evidencia ante la resolución mayoritaria de corregir un defecto que se prolongó por mucho tiempo sin que se pusiera remedio. En la 1ª Zona se planteó la standarización al cambiar el sobre-tiempo por la Prima Única, y los trenes se sirven de la redondilla, haciendo una justa distribución de los ingresos entre todo el personal de la categoría.

El caso es distinto en las zonas que eran a vapor, donde aún se estila el tren a cargo, ya que no la locomotora, donde unos tienen mucho más ingreso que otros, habiéndose creado esta situación de hecho.

Felizmente los compañeros del Sur, y parece que también así lo logrará la Red Norte, han enfrentado con valentía este problema, y habrá una solución.

Señalemos aquí que entre los temas más analizados y discutidos están la falta de aspirantes, las



COMISION REVISORA DE CUENTAS en plena labor. Desde izquierda a derecha, Alfonso Otárola (Talca); Luis Bustos, presidente (San Fernando); Carlos Cornejo, San Eugenio; Aurelio Marchant (administrador fondos mutuales); Luis Castro y Luis Unzueta (tesorero seccional). Fue la comisión que más largamente trabajó.



CUENTA QUE PROVOCA TEMPORALES. El presidente nacional, c. A. Arriagada, entre Gerónimo Galaz, presidente seccional y Luis Maluenda, secretario general nacional, da a conocer los valores que entrega la standarización de kilometraje, o sea, hacer un promedio con los valores de km. en trenes de igual recorrido y responsabilidad.

jornadas excesivas, la no aceptación del tope del 38,4% de reajuste en el presente año, reafirmación de la posición de la FIFCH de luchar por los trienales acumulativos, pedir más acción a la Comisión de Promoción Popular y su financiamiento, especialmente en el campo de la educación de los hijos de ferroviarios, etc.

Sobre problemas específicos, se ratifica nuestra vieja plataforma mínima inmediata: 100% viáticos; Planta Especialista; Aumento de la Prima de Kilometraje a personal de 3ª.

Estos ampliados zonales constituyen la fuerza de un Congreso. Sus conclusiones en detalle, dadas a conocer por los delegados en sus reuniones nos ahorran la obligación de difundirlas en esa forma, dan la tónica del espíritu que anima a nuestra Federación frente a los problemas que plantea nuestra situación social y económica, decreciendo ante las mínimas necesidades de trabajadores especializados, divorciadas de las exigencias técnicas, físicas y de responsabilidad extrema.

RESUMEN GENERAL DE ENTRADAS Y SALIDAS DE LA TESORERIA DE LA SECCIONAL SEGUNDA ZONA DE LA "FEDERACION SANTIAGO WATT", HABIDAS ENTRE EL 16 DE ABRIL DE 1964 Y EL 15 DE ABRIL DE 1965.

"MUTUALIDAD"

ENTRADAS

SALIDAS

| | | | | | |
|----------------------------------|---------------------|----------------|--|--|--|
| 1) Cotización mutualidad | Eº 42.486,64 | 81,96% | | | |
| 2) Caja (Saldo Apertura 16-4-64) | Eº 42.486,64 | 81,96% | | | |
| | Eº 9.355,96 | 18,04% | | | |
| T O T A L | Eº 51.842,60 | 100,00% | | | |
| SANTIAGO, 15 de abril de 1965 | | | | | |
| S U M A | | | | | |
| | Eº 41.998,99 | 81,01% | | | |
| | Eº 9.843,61 | 18,99% | | | |
| T O T A L | Eº 51.842,60 | 100,00% | | | |

| | | |
|---|-------------|--------|
| 3) Cuotas por nacimientos | Eº 4.800,00 | 9,26% |
| 4) Cuotas defunciones federados | Eº 5.500,00 | 10,61% |
| 5) Cuotas defunciones deudors | Eº 9.100,00 | 17,56% |
| 6) Subsidios Varios | Eº 6.742,53 | 13,00% |
| 7) Gastos funerales federados | Eº 448,60 | 0,86% |
| 8) Aporte adquisición bien raíz | Eº 7.000,00 | 13,50% |
| 9) Muebles y enseres | Eº 400,00 | 0,77% |
| 10) Desahucios a federados | Eº 5.000,00 | 9,65% |
| 11) Devoluciones de cotizaciones | Eº 33,50 | 0,06% |
| 12) Conservación Mausoleo Seccional | Eº 1.405,00 | 2,71% |
| 13) Gastos generales | Eº 1.569,36 | 3,03% |

JUAN UGALDE G.
Contador

AURELIO MARCHANT F.
Administrador de la Mutualidad

GERONIMO GALAZ D.
Presidente

LUIS CASTRO D.
Secretario

LUIS BU STOS M.
Presidente

CARLOS CORNEJO
Relator

ALFONSO OTAROLA
Vocal

ABRAHAM OLAVE
Vocal

POR LA COMISION REVISORA DE CUENTAS:

Presentación al Ministro del Interior en favor de ferroviarios damnificados

El Secretariado de la FIFCH y Presidentes Nacionales hicieron una presentación al señor Ministro del Interior para considerar dentro de la zona damnificada a las localidades que se indican en la nota y otorgar a los ferroviarios damnificados un préstamo de emergencia por la Caja de Retiros. El texto de dicha presentación es el siguiente:

SANTIAGO, 19 de abril de 1965.

Señor
Bernardo Leighton.
Ministro del Interior.

Presente.

Señor Ministro:

El Secretariado de la Federación Industrias Ferroviarias y Directivas Nacionales de la Unión de Obreros, Federación de Empleados y Federación "Santiago Watt" vienen en solicitar del señor Ministro su buena disposición para obtener se conviertan en realidad las justas y sentidas aspiraciones de nuestros compañeros afectados por el reciente sismo. Estas se concretan a lo siguiente:

1.— Que Valparaíso, departamentos de Illapel, Combarbalá, Salamanca y desde Colina a Mon-

tenegro, de la provincia de Santiago, queden considerados dentro de la zona damnificada para que el personal ferroviario de esas localidades pueda obtener los beneficios que el Gobierno contemplará en el proyecto de Ley de Reconstrucción.

2.— Que el Supremo Gobierno intervenga, a fin de que la Caja de Retiros y P. S. de los Ferrocarriles del Estado, pueda otorgar a sus imponentes radicados en la zona del sismo un préstamo especial de E⁹ 500, sin excepción.

3.— Vuestro patrocinio para que se autorice legalmente a la Empresa de los Ferrocarriles efectuar descuentos mensuales en planillas de sueldos a aquel personal que llegue a acuerdos con firmas vendedoras de casas prefabricadas, como una manera práctica de paliar la escasez de viviendas. Dichos descuentos serían reglamentados por la Empresa misma.

Saluda muy atentamente al señor Ministro.— Por Secretariado FIFCH y Directivas Nacionales: Héctor Garrido C., secretario general FIFCH.— Edmundo Polanco E., presidente FIFCH.— Alfonso Arriagada M., presidente Federación "Santiago Watt".— Waldo Iriarte R., presidente Unión de Obreros.— Walterio Contreras S., presidente Federación Nacional de Empleados.

Directiva eligió Vallenar

Con la designación de MANUEL OCARANZA O. como presidente, quedó encabezada la nueva directiva nortina, que cuenta en la vicepresidencia con un avezado y activo luchador sindical y cooperativo: Carlos Godoy U. La juventud de Ocaranza encontrará junto con este viejo wattino, colaborador entusiasta en nuestras páginas, un respaldo que le asegurará una labor constante y fructífera. También cuenta Ocaranza con otros fogueados soldados wattinos, como Pedro León Gallo, Carlos Latín Cruz, Julio Araya y Hugo E. Ramírez, escritor este último, que ha visto publicadas sus obras en un librito de poemas, y cuyos artículos han merecido la republicación desde nuestras páginas a la revista En Viaje, y la revista de la CAP. León y Latín están a cargo de la secretaria; Araya, Delegado directo (y activo colaborador nuestro), y el vate Ramírez, como corresponsal,

Tesoreros son Oscar Torres y Mauricio Rojas G. Directores, Ricardo Zepeda, quien había estado alejado de las lides; Raúl Carmona Ponce, Julio Ernesto Puño.

En los actos de cambio de directiva estuvieron presentes los compañeros Luis Maluenda Calderón, Secretario General de la Directiva Nacional, y Anselmo Radrigán López, director de la revista Santiago Watt y la Escuela Sindical Ferroviaria. El dirigente nacional dio cuenta en una reunión especial de las actividades desarrolladas por la directiva, y en el acto social que puso marco a la celebración, hizo uso de la palabra tocando puntos de gran importancia nacional para el gremio, las que fueron grabadas y luego transmitidas por la radio local. El compañero Radrigán dictó una conferencia en el Salón de honor de la I. Municipalidad, sobre sus experiencias durante el viaje que, como becario, hizo por

ocho países de Europa, la que fue complementada con la proyección de doscientas diapositivas en colores.

Durante el acto social de cambio de directiva, hizo entrega de su cargo Carlos Godoy en emocionadas palabras, recibiendo Manuel Ocaranza, quien en su intervención pidió a los compañeros el respaldo de asistencia a reuniones para poder cumplir con el mandato que se le había impuesto.

Se entregaron pergaminos condecorados por el ex maquinista Pablo Barrantes a los dirigentes que más se habían destacado en su lucha por el gremio, correspondiéndoles en el plano local a Carlos Godoy y Julio Araya. Al presidente nacional, c. Alfonso Arriagada, y al ingeniero jefe de Sección, señor Guillermo Iglesias. Este jefe ha sido considerado de una sensibilidad social destacada.

(Pasa a la página 18)

Comisión, organización y reivindicaciones fue un verdadero ampliado

**PROPUSO A LA PLENARIA CINCO
CARILLAS DE APRETADA REDAC-
CIÓN, FRUTO DE CUATRO DÍAS DE
TRABAJO Y DISCUSIÓN.**

**LA PLENARIA SE PRONUNCIÓ
SOBRE:**

- Mejorar la Organización de Bases
- Proyecto de Sindicalización
- Reafirmar Plataforma de Lucha wattina.
- Jornadas de trabajo.
- Reivindicaciones
- Promoción Popular
- Escuela Sindical
- Revalorización de Pensiones
- Caja de Retiros
- Seguridad Industrial

ORGANIZACION

Se discutió la cuenta del Presidente Seccional, la cual fue aprobada tal cual lo había sido en la Primera Plenaria de Apertura.

1.—Se recomienda a las Directivas Nacional y Seccionales, reorganizar las Juntas y Sub-Juntas Zonales, como organismos relacionadores de las organizaciones de base de la FIFCH, como un medio de mejorar las condiciones actuales de la Organización.

2.—Se recomienda a la Directiva Seccional hacer gestiones para abrir una cuenta bancaria para los fondos de Ayuda Mutua y de la Seccional en el Banco del Estado.

3.—Se insiste en confeccionar carnets para federados y dirigentes en dos colores, costeados por los interesados en adquirirlos, los que tendrán que entregar al Director del Departamento Cultural una fotografía. Asimismo se confeccionarán insignias chicas de la Federación, de oro, previa inscripción y pago por parte de los interesados y una con el distintivo del presidente costeadas por la Seccional, la que sería transferida al presidente que lo vaya sucediendo.

4.—El Directorio Seccional dará instrucciones al

administrador del local social de la Seccional por escrito, para que el uso del teléfono sea exclusivo para federados.

5.—Se insiste en solicitar permiso de 10 días para el presidente de la Seccional ante el señor Director General de la Empresa, la mitad de los cuales se ocuparán para visitar los Comités.

SINDICALIZACION

6.—El Ampliado acordó estudiar las modificaciones al Código del Trabajo, y acuerda con los fundamentos del Proyecto rechazar el articulado que:

- a) Propicia el paralelismo sindical.
- b) Que intensifica el control de los sindicatos, tanto en su administración como en su orientación.
- c) Que discrimina de los derechos de representación de los organizados y el derecho de huelga, para los trabajadores del Estado.
- d) Enviar notas a la prensa y radio con este acuerdo para su difusión.

También deberá enviarse copias del proyecto y del acuerdo del Ampliado a los Comités.

MEJORAMIENTO DE ORGANIZACION

7.—Que se exija al nuevo Directorio que lleve a la realidad las Comisiones de Reclamos, y Asesoramiento Técnico y Jurídico.

8.—La Comisión acuerda pedir con respeto y firmeza al Directorio General que en un plazo no mayor de seis meses se legalicen los nuevos Estatutos aprobados en el 14º Congreso de nuestra Federación y se impriman ejemplares para todos los federados.

9.—El Ampliado acuerda en forma terminante no patrocinar puestos especiales, que vulneren el escalafón.

10.—Que los presidentes de Comités cumplan, de acuerdo a su responsabilidad, con la obligación de dar solución a los problemas que se presenten en ese nivel. La Seccional debe darle la jerarquía que a estos dirigentes les corresponde.

11.—Que el Directorio Seccional tenga relaciones más estrechas con los directorios de los comités debiendo cada dos o tres meses llamar a los presidentes de comités a la Seccional.

12.—El Ampliado designó una Comisión para entregar los dineros descontados para el Hospital de San Bernardo.

REIVINDICACIONES

- 1.—Solicitar del señor Director General una pronta respuesta al Memorándum presentado el 30 de noviembre del año p.p.d. en que se solicita:
 - a) Planta especialista.
 - b) Viático del 75 al 100%.
 - c) Aumento de la Prima de Kilometraje al personal de Tercera de 25 a 36 km. por hora.
- 2.—Se solicita para el personal de Tracción de San Bernardo que se les pague mayor bonificación de producción a la cual siempre han estado afectados.
- 3.—Se autoriza a las directivas Seccional y Nacional para que se agoten todas las gestiones y medios para la solución de estos problemas; y otras fórmulas que tiendan a mejorar las rentas del personal de Tracción.
- 4.—Solicitamos el pago de compensación por excesos de jornadas derivadas de la modernización incluyendo a los trenes lastreos, y que la Jefatura tome medidas para dar reposo a los personales después de 16 horas de trabajo.
- 5.—Se insiste en un aumento del porcentaje nocturno de un 40 al 60%, basado en otros servicios que perciben el pago en esta forma.
- 6.—Asignación familiar. De acuerdo con ofrecimientos de las autoridades de legislar en la nivelación de los líquidos a pago de Asignación Familiar de los Empleados Particulares, insistimos ante las directivas ferroviarias de una especial atención a esta reivindicación, sin que signifique aportes del personal.
- 7.—Que se reponga el servicio de Madre y Niño en Talca.
- 8.—Que haya un personal fijo en el Pescante de Accidentes de Talca, con las mismas obligaciones y derechos en sus similares de San Eugenio.
- 9.—Que la Seccional dé solución al problema de alojamiento del personal de Depósitos, principalmente a San Bernardo, cuando viajan a San Eugenio.
- 10.—Que en los casos de compañeros que se trasladan voluntariamente a San Eugenio a completar kilometraje, la Seccional les facilite los medios para que cumplan lo correspondiente en la línea central y que el ramal de Pichilemu tenga igual tratamiento que el de Cartagena.
- 11.—Que se doté de una locomotora de guardia permanente en Talca con personal de esa Casa de Máquinas.
- 12.—Que se refuerce la lucha por la obtención de quinquenios acumulativos.

PROMOCION POPULAR

- 1.—El Ampliado acepta la doctrina planteada por la Promoción Popular en Ferrocarriles.
- 2.—Que los organismos del personal estén representados en la Comisión de Promoción, incluyendo jubilados en forma paritaria.
- 3.—Que se describan las atribuciones y presupuestos de la Promoción Popular en Ferrocarriles.

ESCUELA SINDICAL

- 1.—El Ampliado aprueba los planes de la Escuela Sindical, y estima de interés que sea informado

en Plenaria por el c. Anselmo Radrigán, con los detalles correspondientes.

REVALORIZACION DE PENSIONES

- 1.—Que el Supremo Gobierno dé un financiamiento estable, progresivo y permanente al ciento por ciento, en el presupuesto fiscal anual al Art. 69 de la Ley 15.386.
- 2.—Que en el artículo 18 de la misma Ley, se suprima la frase 65 años de edad, por 60 años de edad) sin límite de años de servicios, ya que al ser nivelados obtendrán este beneficio de acuerdo a las tantas avas partes de años servidos.
- 3.—Que la Dirección General de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, implante el Servicio Médico para jubilados y familiares, y familiares del personal en servicio activo, de acuerdo con el estudio en esta materia hecho por una Comisión presidida por el doctor Sosa y la "Cajaferro", incluidas las montepiadas.
- 4.—Que en la última modificación hecha al Art. 26 de la Ley 15.386, cuyo proyecto se incluyó en la Ley que revaloriza las pensiones de jubilación de las Fuerzas Armadas, se aplique estrictamente el espíritu de la Ley, es decir, que dicho beneficio alcance a todos los jubilados y, no como quiere aplicarlo el secretario-abogado de la Comisión Revalorizadora, quien sostiene que este beneficio es únicamente para los que, en la actualidad, tienen pensiones mínimas, como asimismo beneficie a los futuros jubilados; y
- 5.—Que tanto los organismos de base del Directorio General de la Federación Santiago Watt, el Directorio General y la Federación Industrial Ferroviaria de Chile den amplio apoyo a todas las modificaciones pendientes a la Ley 15.386 que beneficien a todos los jubilados ferroviarios y de Chile.

CAJA DE RETIROS

- Después de escuchar la cuenta dada por el c. Fernando Benavides, la Comisión acuerda:
- 1.—Diferir de los propósitos acordados por el H. Consejo, que tienden a desvirtuar la finalidad de la Cajaferro que significan paralelismo y desperdicio de esfuerzos con otras instituciones ferroviarias.
 - 2.—La Comisión pide que la Directiva Seccional haga llegar los estudios sobre medicina curativa familiar y jubilados, que actualmente tiene la FIFCH, al señor Vicepresidente Cajaferro, para que sea considerado como un aporte del personal y sus aspiraciones en los proyectos que actualmente se estudian.
 - 3.—Que la Caja de Retiros defienda los intereses de los imponentes, en el sentido que los aportes que se hagan a la Corvi sean devueltos totalmente en casas para los compañeros.
 - 4.—La Comisión protesta por el acuerdo adoptado por el H. Consejo delegando sus atribuciones por un plazo determinado en el Vicepresidente de la Caja.

REINCORPORACIONES

- 1.—El Ampliado acepta la reincorporación del c. José Eduardo Hermosilla A., del Comité de Talca,

siempre que se cifa a lo dispuesto en los Reglamentos de Ayuda Mutua y Estatutos de la Federación.

2.—La reincorporación de los Inspectores de Tracción al seno de la organización será de acuerdo a la reglamentación vigente.

SEGURIDAD INDUSTRIAL

Después de escuchar la charla sobre su especialidad dada por el c. Manuel Rojas, jefe de la Seguridad Industrial de San Eugenio, se acuerda felicitar a la directiva por la iniciativa de invitarlo y al orador por su brillante e instructiva exposición, la Comisión plantea:

1.—Que se dé categoría al jefe de Seguridad Industrial, para que pueda tener las suficientes atribuciones que le permitan desempeñar el cargo con autoridad sobre los jefes intermedios y que, asimismo, se le entreguen los fondos necesarios para su misión.

2.—Que la Empresa entregue al personal chaquetas de cuero y elementos de protección para desempeñarse con seguridad y salubridad en el medio de trabajo en que se desempeña, como a otros servidores de la Empresa.

3.—Que se reclame en contra del trato dado por el señor Dr. Van Diest a los pacientes que solicitan sus servicios.

4.—Que la Seguridad Industrial adiestre al personal en primeros auxilios.

5.—El Ampliado pide que se agilice el trámite por muerte en accidente de servicio, para poder atender las necesidades de la familia del c. afectado con más anticipación.

6.—Que la Comisión Técnica use los informes de Seguridad para su argumentación en las modificaciones de los Reglamentos de Tracción y Movilización.

7.—Que en forma urgente se dé solución al demoralizador estado ambiental de la Casa de Máquinas de San Fernando.

SE ACUERDA SOLICITAR

1.—Se acuerda solicitar a las autoridades que corresponda la exigencia de cumplir con los requisitos de conocimientos de movilización al personal que tenga relación con el tráfico, en las diferentes secciones.

2.—Con motivo de la electrificación en la segunda zona se hace necesario aumentar la Planta de Inspectores con cuatro puestos más.

3.—Que se repongan los Inspectores en el selector.

4.—Que se solicite la 5ª Categoría para la Casa de Máquinas de San Eugenio y para el inspector sumariante.

5.—Que el Inspector de Tracción, al asumir este nuevo puesto después de haber dejado las máquinas o la subinspectoría lo haga con grado 3º, continúe sucesivamente con grado 2º y 1º para terminar su carrera con la 5ª Categoría.

6.—Que se les pague el porcentaje nocturno cuando lo trabajen.

7.—Que se deje sin efecto la medida que se está aplicando en el sentido de no pagar los 10 días de sueldo para gastos de traslado, cuando por ascenso o razones de servicio lo traslade la Sección.

SANTIAGO, 29 de abril de 1965.

Febrero de 1965: 117 Kilómetros de vía electrificada

Después de inaugurarse el 19 de septiembre de 1964 los primeros 76 kilómetros (Alameda-Graneros), correspondió extender la electrificación a Rancagua; para que últimamente, el jueves 11 de febrero del presente año, se agregaran 35 kilómetros más de ruta férrea electrificada, dando un total de 117 kilómetros, vale decir, Alameda-Pelequén. Por este motivo la Estación Pelequén ha adquirido un movimiento ferroviario importante, de carácter transitorio, que seguramente no tenía desde hacía largos años; salvo el día de las festividades de Santa Rosa, en el que trenes repletos de fieles acuden hasta el Santuario, entrando y saliendo a cada instante.

Todos los trenes (salvo raras excepciones) son conducidos a Pelequén por locomotoras eléctricas, y aquí se procede a cambiar tracción por lo-

comotoras Diesel-eléctricas, que los han de conducir de Pelequén al sur. A pesar de todo, esta innovación en el sector Pelequén-Talca no es raro encontrar tracción a vapor, especialmente cuando existe gran tonelaje de carga, que los trenes de número no pueden arrastrar. Entre otras de las medidas adoptadas con motivo de la electrificación, es la que Chillán ahora es un punto neurálgico para la tracción de las máquinas Diesel-eléctricas, ya que desde San Eugenio se trasladó un número considerable de operarios con ese motivo.

Las nuevas locomotoras eléctricas pueden desarrollar hasta una velocidad de 130 kilómetros por hora, su poder de arrastre es de 1.200 toneladas y su voltaje de tracción son 3.000 V.

INFORMO DEPARTAMENTO CULTURAL

REIVINDICACIONES

1.—Solicitar del señor Director General una pronta respuesta al Memorándum presentado el 30 de noviembre del año p.p.d. en que se solicita:

- a) Planta especialista.
- b) Viático del 75 al 100%.
- c) Aumento de la Prima de Kilometraje al personal de Tercera de 25 a 36 km. por hora.

2.—Se solicita para el personal de Tracción de San Bernardo que se les pague mayor bonificación de producción a la cual siempre han estado afectados.

3.—Se autoriza a las directivas Seccional y Nacional para que se agoten todas las gestiones y medios para la solución de estos problemas; y otras fórmulas que tiendan a mejorar las rentas del personal de Tracción.

4.—Solicitamos el pago de compensación por excesos de jornadas derivadas de la modernización incluyendo a los trenes lastrosos, y que la jefatura tome medidas para dar reposo a los personales después de 16 horas de trabajo.

5.—Se insiste en un aumento del porcentaje nocturno de un 40 al 60%, basado en otros servicios que perciben el pago en esta forma.

6.—Asignación familiar. De acuerdo con ofrecimientos de las autoridades de legislar en la nivelación de los líquidos a pago de Asignación Familiar de los Empleados Particulares, insistimos ante las directivas ferroviarias de una especial atención a esta reivindicación, sin que signifique aportes del personal.

7.—Que se reponga el servicio de Madre y Niño en Talca.

8.—Que haya un personal fijo en el Pescante de Accidentes de Talca, con las mismas obligaciones y derechos en sus similares de San Eugenio.

9.—Que la Seccional dé solución al problema de alojamiento del personal de Depósitos, principalmente a San Bernardo, cuando viajan a San Eugenio.

10.—Que en los casos de compañeros que se trasladan voluntariamente a San Eugenio a completar kilometraje, la Seccional les facilite los medios para que cumplan lo correspondiente en la línea central y que el ramal de Pichilemu tenga igual tratamiento que el de Cartagena.

11.—Que se dote de una locomotora de guardia permanente en Talca con personal de esa Casa de Máquinas.

12.—Que se refuerce la lucha por la obtención de quinquenios acumulativos.

PROMOCION POPULAR

1.—El Ampliado acepta la doctrina planteada por la Promoción Popular en Ferrocarriles.

2.—Que los organismos del personal estén representados en la Comisión de Promoción, incluyendo jubilados en forma paritaria.

3.—Que se describan las atribuciones y presupuesto de la Promoción Popular en Ferrocarriles.

ESCUELA SINDICAL

1.—El Ampliado aprueba los planes de la Escuela Sindical, y estima de interés que sea informado

en Plenaria por el c. Anselmo Radrigán, con los detalles correspondientes.

REVALORIZACION DE PENSIONES

1.—Que el Supremo Gobierno dé un financiamiento estable, progresivo y permanente al ciento por ciento, en el presupuesto fiscal anual al Art. 69 de la Ley 15.386.

2.—Que en el artículo 18 de la misma Ley, se suprima la frase 65 años de edad, por (60 años de edad) sin límite de años de servicios, ya que al ser nivelados obtendrán este beneficio de acuerdo a las tantas avas partes de años servidos.

3.—Que la Dirección General de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, implante el Servicio Médico para jubilados y familiares, y familiares del personal en servicio activo, de acuerdo con el estudio en esta materia hecho por una Comisión presidida por el doctor Sosa y la "Cajaferro", incluyendo las montepiadas.

4.—Que en la última modificación hecha al Art. 26 de la Ley 15.386, cuyo proyecto se incluyó en la Ley que revaloriza las pensiones de jubilación de las Fuerzas Armadas, se aplique estrictamente el espíritu de la Ley, es decir, que dicho beneficio alcance a todos los jubilados y, no como quiere aplicarse a todos los jubilados y, no como quiere aplicarlo el secretario-abogado de la Comisión Revalorizadora, quien sostiene que este beneficio es únicamente para los que, en la actualidad, tienen pensiones mínimas, como asimismo beneficie a los futuros jubilados; y

5.—Que tanto los organismos de base del Directorio General de la Federación Santiago Watt, el Directorio General y la Federación Industrial Ferroviaria de Chile den amplio apoyo a todas las modificaciones pendientes a la Ley 15.386 que beneficien a todos los jubilados ferroviarios y de Chile.

CAJA DE RETIROS

Después de escuchar la cuenta dada por el c. Fernando Benavides, la Comisión acuerda:

1.—Diferir de los propósitos acordados por el H. Consejo, que tienden a desvirtuar la finalidad de la Cajaferro que significan paralelismo y desperdicio de esfuerzos con otras instituciones ferroviarias.

2.—La Comisión pide que la Directiva Seccional haga llegar los estudios sobre medicina curativa familiar y jubilados, que actualmente tiene la FIFCH, al señor Vicepresidente Cajaferro, para que sea considerado como un aporte del personal y sus aspiraciones en los proyectos que actualmente se estudian.

3.—Que la Caja de Retiros defienda los intereses de los imponentes, en el sentido que los aportes que se hagan a la Corvi sean devueltos totalmente en casas para los compañeros.

4.—La Comisión protesta por el acuerdo adoptado por el H. Consejo delegando sus atribuciones por un plazo determinado en el Vicepresidente de la Caja.

REINCORPORACIONES

1.—El Ampliado acepta la reincorporación del c. José Eduardo Hermosilla A., del Comité de Talca,

SOBRE RIELES...



NEXO - 81452

LA LINEA DE LA

LO MAS IMPORTANTE
de cuanto necesita un hogar, está en
ESTABLECIMIENTOS RUDDOFF

Para el hombre, las impecables
confecciones de sus trajes, sus camisas,
su ropa interior, el calzado, corbatas,
pañuelos, todo.

Para la mujer, desde el sencillo vestido
"de casa" a los trajes de elegancia
femenina diseñados por expertos; su ropa
interior; sus productos de belleza;
sus calzados para todos los gustos;
todo cuanto necesita una mujer en
cualquier época.

Para los hijos, trajes y vestiditos
primorosos, uniformes escolares, calzados
"aguantadores", juguetes, ropitas
interiores, todo.
RUDDOFF se renueva siempre y camina
sobre rieles porque en ellos tiene
a sus mejores amigos

CONFECCIONES

Ruddoff

S.A.

BANDERA ESQUINA ROSAS

Ruddoff Iquique
Ruddoff Concepción
Ruddoff Valparaíso
Ruddoff Santiago
Ruddoff Coquimbo
RUDDOFF EN TODO CHILE!!!

Numerosos nombramientos en la Empresa de los FF. CC.

En los últimos meses se han hecho numerosos nombramientos en la plana superior de la Empresa de los FF. CC. del Estado así como se han creado también nuevos servicios.

De la Circular Quincenal de la Dirección, reproducimos estas noticias:

A contar del 11 de febrero de 1965, se ha hecho cargo del Departamento Electrificación don Jorge Fuenzalida Urzúa, Ingeniero Jefe de Electrificación, mientras dure la ausencia del titular Ingeniero Jefe del Departamento, don Juan Peragallu Lang.

NUEVO NOMBRAMIENTO

Por Decreto D. P. E. N° 272, de fecha 22 de enero último ha sido designado SUB-JEFE ADMINISTRATIVO DEL DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE, con 3ª categoría, a contar desde el 5 de enero de 1965, don FERNANDO JARPA YAÑEZ, quien se desempeñaba anteriormente como Jefe de la Sección Transporte de Coquimbo.

CREACION DE NUEVO SERVICIO Y NOMBRAMIENTO

Se pone en conocimiento del personal que por Decreto D. P. E. N° 280, de 22 de enero ppdo., fue creado en el Departamento de

Transporte a contar desde el 15 de enero de 1965, el SERVICIO DE ESTUDIOS Y PROMOCION DEL TRANSPORTE FERROVIARIO. Servicio que tendrá como finalidad obtener un mejor aprovechamiento de las instalaciones ferroviarias para la operación del transporte tanto de pasajeros como de carga mediante una adecuada distribución del equipo.

Por el mismo Decreto y a contar desde igual fecha, se ha designado SUBJEFE DEL DEPARTAMENTO DE TRANSPORTE ASESOR, con 3ª Categoría. Fuera de Escalafón al ingeniero don FROILAN SANHUEZA SOTO, quien tendrá a su cargo el Servicio antes mencionado.

El Ingeniero señor Froilán Sanhueza Soto se desempeñaba anteriormente en el Departamento de Tracción y Maestranza.

SUBDIRECCION DE ORGANIZACION Y MODERNIZACION

Se pone en conocimiento del personal que las oficinas de la Subdirección de Organización y Modernización han quedado instaladas en los departamentos Nos 62 y 63 (6º Piso) del edificio de la Empresa ubicado en Avenida Bernardo O'Higgins N° 924 (Santiago).

En el departamento N° 62 funcionan las siguientes oficinas:

SUBDIRECTOR.
INGENIERO DE MODERNIZACION.
INSPECTOR TECNICO.
SECCION ADMINISTRATIVA.
SECRETARIA.
OFICINA DE PARTES.
Teléfono provisorio número 397786.

En el departamento N° 63 funcionan las siguientes oficinas:

INGENIERO DE PLANIFICACION.
INGENIERO DE ESTUDIOS.
Teléfono provisorio número 392312.

NUEVOS NOMBRAMIENTOS

Por Decreto Supremo N° 58 del 19 de enero de 1965, se cursaron los siguientes nombramientos:

Para SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO - SUPLENTE, segunda categoría al señor JOSE WALKER HERREROS (Abogado, ex Jefe del Depto. Jurídico).

Para JEFE DEL DEPARTAMENTO JURIDICO-SUPLENTE, tercera categoría al señor HERNAN DIAZ CARRASCO (Abogado, ex Subjefe del Depto. Jurídico).

Ambos nombramientos se cursaron en carácter de Suplentes, a partir del 5 de enero y hasta el 5 de mayo del presente año.

DIRECTIVA ELIGIO...

(De la pág. 14)

y se le demostró que su actuación no es desconocida por sus subordinados de Vallenar.

La convivencia y espíritu de compañerismo de los watinos de Vallenar estuvo presente en los dos días de actividades, contando con la colaboración de la Empresa a través de la persona del Jefe de Máquinas, quien no escatimó sacrificios para que todo estuviera rodeado de un marco brillante de buena organización. Vallenar ha dado noticia con la partida de un nuevo equipo de dirigentes. Deseamos que la siga dando durante el resto del periodo, y nosotros las esperamos para poder publicarlas.

LA AYUDA GENEROSA DEL GREMIO, SERA REPARTIDA

Tan pronto la Empresa entregue las liquidaciones de las diferentes planillas de sueldos y jornales en donde se descontó a gran parte del gremio un día de sueldo, para ir en ayuda de nuestros compañeros afectados por el último sismo, se dará a conocer a todos los compañeros los alcances del descuento. Se expresará también la forma en que esta ayuda será repartida, la que indudablemente tiende de preferencia a concurrir a la reposición del menaje destruido de cada hogar. Es-

ta ayuda pudo haber sido aún mayor, pero desgraciadamente algunos sectores se restaron a ella, y otros lo hicieron directamente al gobierno para una distribución de tipo general, a lo que siempre se opusieron las organizaciones ferroviarias, ya que con la experiencia alcanzada se sabe positivamente que las autoridades de la zona del sismo aislaron de todo aporte al gremio ferroviario por creer que la Empresa le solucionaría sus problemas, lo que en absoluto es efectivo.

A LA OPINION PUBLICA

Declaración de la Federación Industrial Ferroviaria y de Directivas Nacionales

A raíz de las maliciosas interpretaciones que ha dado el señor Ministro del Trabajo William Thayer, el paro decretado por las Organizaciones Ferroviarias de la Primera Zona movimiento que no ha tenido otra finalidad que lograr el cumplimiento de una promesa formulada por la Secretaría de la Dirección General de la Empresa, de que estaba concedido un préstamo de E⁹ 500, a través de la Caja de Retiros y P. S., lo que le consta incluso al Sr. Ministro del Interior, don Bernardo Leighton, la Federación Industrial Ferroviaria y sus directivos nacionales de la Unión de Obreros, Federación de Empleados y Federación "Santiago Watt", se hacen un deber en declarar enfáticamente, lo siguiente:

1º.—Dentro de los 27 mil funcionarios que trabajan en la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, sus organizaciones representan el pensamiento libre y solidario del gremio en conjunto, por encima de tendencias partidistas o de cualquier otro orden, pues en ellas están representados todos los sectores en que se bifurca la opinión ciudadana cualquiera que sea el régimen imperante en un momento dado en el país.

2º.—Los estragos del reciente sismo, como los ocasionados en otras oportunidades, han servido para que una vez más se manifieste la amplia solidaridad del gremio para sus compañeros en desgracia, sin distinción de ninguna naturaleza, me-

dante la entrega de un día de sueldo, como igualmente aportes consistentes en víveres, ropas, etc., por cuanto las autoridades de la zona del sismo aislaron a nuestro gremio en la creencia de que la Empresa de los Ferrocarriles podía suministrarlos por su propia cuenta en circunstancias que legalmente no lo podía hacer.

3º.—Por lo anteriormente expuesto, resulta abismante que un Ministro de Estado como el actual Secretario del Trabajo, que tiene como colaborador inmediato a un ex dirigente nacional del gremio ferroviario, su actual Subsecretario, don Emiliano Caballero, tome una posición abiertamente contradictoria al juzgar con un lenguaje impropio las justas esperanzas de modestos obreros que desean solamente un pequeño préstamo para reparar parcialmente sus viviendas o reponer lo más indispensable que el sismo les destruyera.

4º.—Finalmente, están muy alejadas de la veracidad las declaraciones que habría formulado el Subsecretario de Transporte, don Sergio Saldivia, en un foro de la Universidad Técnica del Estado en el sentido de que el gremio ferroviario justificaría el alza de la locomoción colectiva, más bien creemos que este alto funcionario pudiera siquiera haberlas formulado. Por el contrario, le repudiamos y condenamos la violencia policial que se está ejerciendo en contra del estudiantado que está exteriorizando su protesta.

**LA FEDERACION INDUSTRIAL
Y SUS DIRECTIVAS NACIONALES**

SANTIAGO 22 de abril de 1965.

CUT PREPARA SU IV CONGRESO NACIONAL

Para los días 25, 26, 27 y 28 de agosto del presente año ha sido fijada la fecha para la realización del IV Congreso Nacional de la Central Única de Trabajadores (CUT).

De acuerdo con los estatutos, participarán con derecho a voz y voto los sindicatos y organizaciones adheridos a la CUT y que estén al día en la cotización.

Una comisión está preparando la convocatoria y el temario a desarrollarse en el Congreso Nacional, donde los trabajadores reafirmarán una vez más su unidad en sus sindicatos, federaciones y la CUT, como organismo de clase, independiente, al servicio de los intereses de los trabajadores y de los campesinos.

25 AÑOS CUMPLIO DEPORTIVO SANTIAGO WATT DE SAN EUGENIO

Hasta el local de la Seccional San Eugenio, el 11 de abril pasado, acudieron en gran número federados al acto conmemorativo que se efectuó con motivo de cumplir 25 años de actividad el Deportivo Santiago Watt.

En este acto se rindió homenaje a los viejos cracks, se repartieron premios a los integrantes del equipo de fútbol, y al team de básquetbol. Hicieron uso de la palabra el presidente seccional, Gerónimo Galaz; el presidente del deportivo, Carlos Cornejo, y el presidente del Comité de Jubilados, Raúl Fariás.

Para animar la fiesta, números artísticos y mucha alegría.

**Informó Departamento
Cultural**