

Serie A.— N.º 8

REPÚBLICA DE CHILE

MINISTERIO DE HIGIENE, ASISTENCIA, PREVISIÓN SOCIAL Y TRABAJO
Sección Internacional, Biblioteca y Publicaciones

La Organización Sindical en Chile

y

Otros Estudios Sociales

- 1.—La libertad Sindical en Chile.
- 2.—Organización Técnica de la Mutualidad.
- 3.—El Seguro de Enfermedad.
- 4.—El trabajo de las Mujeres y de los Niños.

POR

Moisés Poblete Troncoso

*Subsecretario de Previsión Social
y Profesor de Economía Social de la Universidad
de Chile*

SANTIAGO DE CHILE

IMPRENTA RAMÓN BRIAS: CALLE SAN ISIDRO, 235

1926

PUBLICACIONES APARECIDAS

1. *Los Tratados del Trabajo. — Posición de Chile con respecto a ellos*, por Jorge Gustavo Silva.
2. *Ley de Seguro de Enfermedad e Invalidez* (N.º 4054).
3. *El Aspecto Internacional de los Problemas del Trabajo*, por Jorge Gustavo Silva.
4. *La Cuestión Social y la Legislación Social en Chile*, por Jorge Gustavo Silva.
5. *Legislación sobre Empleados Particulares. — Texto de la Ley General de Empleados Particulares; del Reglamento especial; de los Decretos aclaratorios; de la Ley de Empleados particulares de a bordo.*
6. *Las Sociedades Cooperativas. — Texto de la Ley y del Reglamento.*
7. *Las Sociedades Cooperativas de Consumo. — (I. Breve Exposición sobre este tipo de Sociedades. — II. Texto de la ley General y Reglamento de Cooperativas).*
8. *Breve Exposición sobre las Sociedades Cooperativas de Consumo.*
9. *El Contrato de Trabajo* (Ley 4053, Reglamento de la Ley y Reglamento del Contrato de Enganche).
10. *La Población para Obremos y Empleados de Imprenta. — Un bello ejemplo que imitar.*
11. *El Ministerio de Higiene, Asistencia, Previsión Social y Trabajo* (Ley, Reglamento y Decretos que conciernen a su creación y organización).
12. *Las Reformas de la Ley de Empleados Particulares.*
13. *La Libertad Sindical y Otros Temas Sociales*, por Moisés Poblete Troncoso.

Biblioteca Clodomiro Almeyda

Serie A.— N.º 8

REPÚBLICA DE CHILE

MINISTERIO DE HIGIENE, ASISTENCIA, PREVISIÓN SOCIAL Y TRABAJO

Sección Internacional, Biblioteca y Publicaciones

**La Organización Sindical
en Chile**
y
Otros Estudios Sociales

- 1.—La libertad Sindical en Chile.
- 2.—Organización Técnica de la Mutualidad.
- 3.—El Seguro de Enfermedad.
- 4.—El trabajo de las Mujeres y de los Niños.

POR

Moisés Poblete Troncoso

*Subsecretario de Previsión Social
y Profesor de Economía Social de la Universidad
de Chile*

SANTIAGO DE CHILE

IMPRENTA RAMÓN BRIAS: CALLE SAN ISIDRO, 235

1926

OBRAS DEL MISMO AUTOR

1. *La legislación sobre los hijos ilegítimos.* — 1913.
2. *El problema de la producción agrícola y la política agraria nacional.* — Santiago, 1919.
3. *Museos sociales.* — Santiago, 1920.
4. *Nuestro régimen parlamentario.* — Santiago, 1921.
5. *Organismos técnicos de la política social.* — Santiago, 1923.

EN PRENSA

La legislación sobre accidentes del trabajo y las nuevas doctrinas del riesgo profesional. (Ley N.º 4053 de 8 de Septiembre de 1924).

EN PREPARACION

1. *Instituciones de previsión social en América.*
2. *Instituciones de previsión social en Europa.*

PREAMBULO

El Tratado de Paz de Versailles que puso término a la gran guerra, dedicó el Título XIII intitulado Trabajo, a sentar las bases de la política social internacional.

Dice entre otras cosas: "considerando que es urgente mejorar esas condiciones, por ejemplo, en lo que concierne a la reglamentación de las horas de trabajo, la fijación de una duración máxima de la jornada y de la semana de trabajo; la contratación de la mano de obra, la lucha contra el chômage, la garantía de un salario que asegure condiciones convenientes de existencia, la protección de los trabajadores contra las enfermedades generales o profesionales y los accidentes del trabajo, la protección de los niños, adolescentes y mujeres, las pensiones de vejez y de invalidez, la defensa de los intereses de los trabajadores ocupados en el extranjero, **la afirmación del principio de la libertad de asociación sindical**, la organización de la enseñanza profesional y técnica, y otras medidas análogas."

La Sociedad de las Naciones, para realizar ese vasto programa de acción social, ha organizado sistemáticamente, todos los años, una Conferencia Internacional anual para tratar de los problemas económicos sociales.

Las conclusiones internacionales a que se ha llegado en las siete conferencias celebradas, han sido previamente estudiadas de acuerdo con la situación real de los países.

Encuestas interesantes se han realizado, al respecto, en todos los países, sobre diversas materias. Recordaremos la colosal **encuesta de la producción**, la más grande que en

el campo económico-social se haya hecho en el mundo, y que ha determinado la existencia de un ritmo preciso en las crisis económicas, y la formación de los barómetros económicos.

Hoy la Sociedad de las Naciones, por intermedio de su Organismo Internacinal del Trabajo realiza una encuesta sobre la libertad sindical, para lo cual se ha dirigido a determinada persona en cada país.

Hemos tenido el honor de haber sido designados para realizar ese trabajo en Chile. Resultado de ese trabajo es ia primera parte de la obra que publicamos.

Debemos dejar constancia que la distribución de la materia, ha debido ajustarse a la norma concreta fijada por el Organismo Internacional.

La segunda parte de esta publicación la dedicamos a un rápido estudio de la técnica de la mutualidad, tan interesante en estos momentos en que la ley de seguro de enfermedad da personalidad efectiva a las mutualidades (1).

La tercera parte está destinada a un estudio rápido de la Ley de seguro de enfermedad, que por incomprensión y escasa cultura social ha sido atacada por los propios beneficiados.

Finalmente el último trabajo lo dedicamos al estudio que presentamos al Congreso del Niño, en nuestro carácter de relator de dicho Congreso, en el tema "Trabajo de mujeres y niños", cuyas conclusiones fueron aprobadas.

Moisés Poblete Troncoso.

1.—Este trabajo presentado al Congreso de Previsión Social de Río de Janeiro, se acordó publicarlo en el "Diario Oficial" del Brasil.

I PARTE

La Libertad Sindical en Chile

A—CONSIDERACIONES GENERALES SOBRE EL MOVIMIENTO DE ASOCIACIÓN

La acción colectiva de los obreros para obtener la elevación de sus salarios y la mejora de las condiciones del trabajo, se ejerce en nuestra época, por dos medios igualmente poderosos: la asociación profesional (sindicalismo) y la huelga.

El movimiento de asociación profesional viene de muy hondo y de muy lejos.

Hasta hace poco tiempo fué contrariado, reprimido o combatido abiertamente por el Poder Público; y aún hoy día no faltan países donde se le mira con desconfianza y hasta con manifiesta hostilidad. En realidad, los países que mantienen esta actitud hasta hoy día, constituyen excepciones cada vez más raras. Entre ellos figuró por mucho tiempo Chile.

Como lo demuestra una experiencia muchas veces secular, las medidas represivas del movimiento de asociación han resultado siempre impotentes o absolutamente ineficaces. Más aún, han tenido invariablemente una consecuencia funesta: la de convertir asociaciones públicas, que viven a la luz del día y sujetas directa o indirectamente a la vigilancia del Estado, en asociaciones secretas que viven en la sombra y en el misterio, al margen de las leyes comunes y que tarde o temprano se hacen **conspiradoras permanentes** contra el orden público y social.

Pero hay una verdad que se impone con los caracteres de la evidencia misma. A pesar de las medidas de represión, muchas veces draconianas, con que en ciertos países y en ciertas épocas se ha combatido la asociación profesional, este movimiento ha ganado incesantemente terreno; se ha hecho cada vez más amplio, más coherente y más

disciplinado; y por último, se ha convertido en una fuerza irresistible, a la vez que en uno de los factores más efectivos y más útiles del progreso social y económico de los pueblos contemporáneos.

Alguien ha dicho: Ayudemos a este movimiento; acatemos las leyes de la evolución social. Así el torrente será beneficioso y rico en bienes inmensos. **De otro modo el torrente será causa de ruinas enormes y de trastornos devastadores.**

Los que pretenden que aquel movimiento puede ser detenido o anulado por el imperio de la Ley o apelando a la fuerza y a la violencia, no hacen más que parodiar al célebre déspota asiático, a Jerjes, cuando en la embriaguez de su poder, ordenaba retroceder y aplacarse a las olas del mar en tempestad.

Hay todavía otra verdad que parece definitivamente adquirida, si se atiende al fondo de las ideas de muchos de los grandes pensadores y sociólogos de nuestros tiempos: el movimiento de asociación profesional, lejos de debilitarse, debe fatalmente acelerarse e intensificarse y alcanzar plena expansión con el afianzamiento de las verdaderas democracias.

Carroll D. Wrigth uno de los más eminentes y respetados economistas de la República Norte Americana, afirmaba, hace 20 años, que una experiencia universal y secular ha demostrado la imposibilidad absoluta de impedir la fundación y el desenvolvimiento de las organizaciones obreras, desenvolvimiento que es correlativo de la expansión de la industria moderna (1).

(1) El siglo XIX ha sido el siglo de la legislación del trabajo; el siglo XX será el siglo de la asociación.

“La ley de la libre concurrencia es una ley de muerte,—decía.—Las coaliciones, tanto las de industriales como las de asalariados, son el resultado ineludible de los esfuerzos continuados de esas dos categorías de individualidades, para evitar el suicidio social a que las condena la libertad de concurrencia bajo estas dos formas: concurrencia entre industriales que se disputan en las tinieblas la clientela de los consumidores, y concurrencia entre los asalariados que luchan también en las tinieblas para conquistar la clientela de los patrones.”

En suma decía Carrol D. Wrigth, las asociaciones profesionales representan un fenómeno fatal e inseparable de las condiciones en que se desarrolla la industria moderna. Pero en su concepto esas asociaciones no constituyen un peligro para la paz social, por ninguno de los principios de su acción. Por el contrario, ellas ejercen una influencia benéfica sobre las relaciones económicas, debiendo considerarse como necesarias, en cuanto contribuyen a regularizar esas relaciones.

Y refiriéndose especialmente a las asociaciones profesionales de su país (trade unions), reconoce Wright que han prestado inmensos servicios a sus adherentes y al proletariado en general, y que lejos de dedicarse a fomentar la guerra industrial, han consagrado sus principales esfuerzos a las obras de mutualidad y de previsión.

“Los objetivos de los *trade unions* son eminentemente pacíficos, morales y humanitarios. Son de aquellos que no pueden dejar de atraer, tarde o temprano, a todos aquellos que tengan corazón y buen sentido y que deseen marchar con su tiempo, sea por gusto natural, sea por interés bien comprendido.”

En Chile, estas ideas que obran directa-

mente sobre el movimiento de la civilización contemporánea, no han logrado sino en el último tiempo triunfar en la gran masa de la opinión pública.

Por algunos se continúa mirándolas con temor y desconfianza y en cierta manera, como ideas que entrañan peligro que no se sabe precisar, pero que se sospecha formidable.

La razón de ser de esta actitud reside esencialmente, a nuestro juicio, en que el conocimiento de esta materia, ha sido superficial y a menudo erróneo, porque comúnmente ha sido adquirido en textos elementales o autores que estuvieron en boga hace 40 ó 50 años.

No hay pues porqué sorprenderse de que durante mucho tiempo se hubiese generalizado el concepto de que la palabra "sindicalismo" significa algo, sino igual, muy semejante a comunismo, colectivismo, maximalismo y otros en ismo, inventados para distinguir a los distintos grupos o escuelas en que se dividen los enemigos del orden y de la paz social (1).

La verdad es que hay sindicalismo de sindicalismos y que se incurre en un error

(1) En último término podría decirse que ellos no tienen de la asociación una idea distinta de la que formulara hace 70 años el autor de una frase célebre que fué durante mucho tiempo el grito de guerra contra el orden social: La propiedad es un robo!

Aquel príncipe de la paradoja, que fué Proudhon, se expresaba así: "La asociación es un grupo del cual puede decirse que sus miembros, no estando asociados más que para sí mismos, están en el hecho asociados contra todo el mundo."

grave y deplorable cada vez que se confunde o no se hace la debida separación entre el verdadero sindicalismo y el **sindicalismo revolucionario**. Este último, no es en realidad más que la falsificación o la corrupción de aquél.

Por lo general hay verdadera confusión de ideas acerca de lo que constituye el verdadero sindicalismo. **El verdadero sindicalismo es por esencia gremial o profesional**; persigue fines inmediatos y concretos relacionados principalmente con la mejora de las condiciones del trabajo en las profesiones u oficios a que pertenecen los asociados; y por último, sus actividades se ejercitan dentro de los límites infranqueables marcados por las leyes de cada país a la acción lícita de las asociaciones profesionales.

Según la clásica definición de Howell, "los sindicatos ingleses "trade unions" son en su esencia asociaciones voluntarias de obreros para asistirse mutuamente, con el fin de asegurarse de una manera general las más favorables condiciones de trabajo."

Esta fórmula contiene en su generalidad, como observa Malianin, todos los objetos que pueden perseguir los *trade unions* ingleses: elevación de los salarios; duración de las horas de trabajo; higiene y seguridad industrial, etc., y las distintas obras de mutualidad y de previsión social, socorro a los desocupados, a los enfermos, a los inválidos; retiros, seguros de vida, etc., etc.

Pero esta definición no señala con bastante claridad el papel de protección activa, que corresponde desempeñar a las asociaciones profesionales, para la defensa de los intereses de sus miembros, en caso de dificultades o de conflictos del trabajo. (1)

(1) Las asociaciones profesionales son a

Más completa y más precisa parece ser la definición que resulta del contexto de los arts. 2 y 3 de la Ley francesa de 1884, la célebre ley llamada, "Ley Waldeck Rousseau".

La ley francesa define los sindicatos profesionales por su objeto y por las personas que pueden ser miembros de ellos: A) Personas — Las personas que ejercen una misma profesión, oficios similares o profesiones que concurren a la obtención de productos determinados. B) Objeto — Deben tener **exclusivamente** por objeto el estudio y la defensa de los intereses **económicos**, industriales, comerciales y agrícolas.

Ambos elementos se hallan reunidos en la definición que se da en un Proyecto de Ley sobre sindicatos profesionales (artículo 1.º) presentado en 1919 al Congreso Nacional.

Por lo demás, las leyes extranjeras más recientes han adoptado definiciones más o menos análogas, salvo ligeras diferencias de forma y no de concepto.

Veamos ahora el sindicalismo revolucionario, esta parte podrida del gran árbol de la asociación profesional. El sindicalismo revolucionario es en su esencia o tiende fuertemente a hacerse *intergremial* o *internacional*.

Hay otra especie de sindicalismo, que no es sino una falsificación de él, es el sindicalismo interprofesional, que salvo

la vez: **agresivas** cuando tratan de obtener ventajas y privilegios que no poseen; **defensivas** cuando procuran mantener las ventajas y privilegios de que gozan; y **previsoras**, cuando dan socorro a los miembros enfermos, desocupados o inválidos. (John Burnet).

raras excepciones, comienza por agrupar, sin distinción de profesiones y oficios, a los obreros industriales de una localidad o región; se extiende en seguida a los obreros de todo un país; y por último no trepida en unir o en convertirse en simples secciones nacionales, o por lo menos en secundar decididamente la acción que, en el terreno internacional, desarrollan ciertas grandes asociaciones revolucionarias, que tienen ramificaciones y prosélitos en el mundo entero.

Pero aún cuando se trate simplemente de agrupaciones nacionales, la historia del sindicalismo interprofesional demuestra, hasta la evidencia, que esta clase de asociaciones parecen fatalmente condenadas a deslizarse por el plano inclinado de las ideas subversivas y revolucionarias.

Una vez que se manifiesta la tendencia revolucionaria, estas sociedades no tardan, también, en abandonar, o en desentenderse por completo de toda actividad práctica dirigida a la defensa económica y profesional de sus miembros, o al sostenimiento de obras de mutualidad y de previsión social.

Se comprende perfectamente que asociaciones de obreros o individuos que se proponen destruir, hasta en sus cimientos, la organización social existente, para edificar sobre sus ruinas la sociedad ideal y perfecta del futuro, no pueden preocuparse en desperdiciar sus esfuerzos en cuestiones insignificantes o de simples detalles, como son las de obtener aumentos de salarios, disminuciones de la jornada de trabajo, etc., etc.

Pero como es de toda lógica y como lo exige la estricta justicia, la causa profunda de la debilidad de las asociaciones revolucionarias y de su impotencia irremediable, reside precisamente en el desprecio que ellas afectan por los intereses inmediatos, de or-

den económico y profesional, de los distintos grupos de los obreros asociados.

Tarde o temprano, éstos se cansan de esperar una Revolución Social que no llega jamás, y concluyen por renegar de los falsos profetas que les ofrecen conducirlos a una Tierra Prometida que no verán tampoco jamás.

M. Sauvaire Jourdan, en la conferencia dictada en la Universidad de Chile en 1913, exponiendo la historia de la asociación profesional francesa, se expresaba más o menos en los siguientes términos :

“Todas estas agrupaciones interprofesionales están evidentemente predestinadas a la impotencia y al fracaso.”

“Nunca se insistirá bastante sobre una idea que es esencial en esta materia: los obreros pertenecientes a las más distintas profesiones no pueden llegar a ningún resultado útil o razonable cuando se reúnen para discutir, porque no hay cuestión práctica profesional que los una, lo que a su vez tiene por consecuencia, que sus reuniones caigan en la demagogía revolucionaria...” (1)

Y en estas pocas palabras se contiene una síntesis admirable de la historia de las asociaciones interprofesionales de la Francia, que está reducida principalmente a las vicisitudes de dos categorías de asociaciones, cuyos nombres gozan de celebridad: la *Confederación General del Trabajo*, agrupación nacional que comprende los sindicatos de todas las profesiones y de todo el país; y las *Bolsas del Trabajo*, agrupaciones que comprenden los sindicatos de una ciudad o de una región.

Por nuestra parte agregamos a la cita de M. Sauvaire Jourdan que, en cuanto a la acción de los sindicatos interprofesionales, se observa, desde muy antiguo, la repetición de otro hecho que no carece de interés e

importancia. (A juicio de algunos este hecho se ha producido ya y en diversas ocasiones en nuestro propio país): Las asociaciones interprofesionales, cuando no siguen resueltamente la tendencia revolucionaria, tarde o temprano se convierten en **asociaciones meramente políticas o en simples instrumentos de política electoral.**

Pero su intrusión en la política activa les es a la larga tan fatal como la tendencia revolucionaria.

Debe creerse, por otra parte, que los sindicatos inter-profesionales, cuya vida (salvo períodos cortos, transitorios y en cierto modo excepcionales) es precaria, incierta y sujeta a continuas alternativas de prosperidad y de decadencia, no pudieran subsistir y mantenerse por un tiempo relativamente largo, sino mediante sus actividades políticas o revolucionarias. (1)

De una manera general puede afirmarse que la existencia misma de las asociaciones interprofesionales, sólo se explica y está en todo caso subordinada por entero, a la prosecución de uno u otro de los fines que se concretan en el dilema siguiente: o la **Revolución Social** o la conquista del **Poder Público por el sufragio electoral.**

(1) Según el mismo autor la única obra práctica o aparente que han realizado en Francia esta clase de asociaciones es la de ejercitar lo que se llama la **primasía de la revuelta** (lo que equivale a lo que nosotros denominamos la *huelga rotativa*), con el fin de poner de relieve el poder de la clase obrera; de atemorizar a las clases dirigentes y de preparar a los obreros para la futura huelga general, con que se iniciará el asalto definitivo a los últimos reductos del capitalismo y de la burguesía.

En otros términos, esto equivale a decir que las asociaciones inter-profesionales—quizás porque son menos afortunadas o menos dignas de la protección de los dioses que el sabio y prudente Ulises—están fatalmente condenadas, si escapan de Scylla, a caer en Caribdis.

Y esta conclusión que con mayor o menor claridad ha sido formulada por muchos eminentes sociólogos, no habrá de desagradar a ciertos espíritus timoratos que se complacen en exagerar, o en dar proporciones gigantescas, a los peligros que entraña el sindicalismo revolucionario.

Continuando ahora en el estudio de los verdaderos sindicatos gremiales o profesionales, fuerza es reconocer que, hasta hace poco, no carecía de fundamento el temor y la desconfianza con que se miraba el desarrollo creciente y la rápida difusión de estas instituciones económico-sociales.

La verdad es que, por todas partes y aunque sea transitoriamente, se han dejado influenciar por el espíritu revolucionario y han hecho en ocasiones un uso imprudente del derecho de huelga.

Pero no es menos cierto que en todos los países estas crisis han sido pasajeras, y de duración relativamente breve y que, con mayor o menor rapidez, el movimiento de asociación profesional ha vuelto a encausarse por las vías pacíficas y legales.

De otra parte, no es posible desconocer que las libertades de sindicación y de huelga, son libertades peligrosas, temibles y muy difíciles de ejercitar con tino, moderación y prudencia.

Todos los pueblos han necesitado hacer lo que podría llamarse el aprendizaje de estas nuevas libertades; lo que confirma plenamente el pensamiento del ilustre autor de la ley francesa de 1884. “Es necesario, de-

cía Waldeck Rousseau, haber sido libre mucho tiempo, para saber servirse de la libertad.”

“En el movimiento sindical,—observa Souvairé Jourdan,—los comienzos van siempre acompañados de tentativas anárquicas, de agitaciones impotentes; es esta una experiencia por la cual todos los pueblos deben pasar. Nosotros, pueblos latinos, estamos tal vez más expuestos a que se prolongue.”

No acompañamos a M. Souvairé Jourdan en la presunción que formula respecto a los pueblos latinos.

Nos bastará, en efecto, recordar que en ningún país del mundo las agitaciones revolucionarias que acompañan a los comienzos del sindicalismo, han sido tan graves, tan violentas y tan prolongadas como en ese país de las cabezas frías y de la gente práctica, por excelencia, que se llama Inglaterra. Es lo que se conoce en la historia del siglo XIX con el nombre de Cartismo, movimiento francamente revolucionario que se prolongó por más de veinte años (1838-1860). (1)

Durante este período, la Inglaterra se vió muchas veces, sino al borde de la ruina... al de las más espantosas catástrofes. (2)

(1) Conviene observar que el cartismo fué en su origen un movimiento de reivindicaciones políticas. Se pedía la reforma de la Carta conforme a un programa que comprendía el sufragio universal, el voto secreto, etc. Pero, principalmente por la influencia de las asociaciones obreras, se extendió rápidamente a todo el país, convirtiéndose al mismo tiempo en un movimiento abiertamente revolucionario; en una lucha encarnizada y sin cuartel entre capitalistas y obreros; entre burgueses y proletarios.

(2) Los cartistas se señalaron, durante

Sin embargo, ya desde mediados del siglo pasado pudo considerarse definitivamente fracasado el movimiento cartista. Los sindicatos profesionales, desengañados de las utopías revolucionarias, y alentados por una legislación cada vez más liberal y generosa, se separaban poco a poco del cartismo, para consagrar sus esfuerzos a fines prácticos e inmediatos; o sea, a obtener la mejora gradual de las condiciones en que se desarrolla el trabajo y la vida del obrero.

Y estos esfuerzos han sido coronados por el más brillante de los éxitos. Quizás en ningún otro país del mundo, la asociación profesional ha alcanzado un grado tan alto de solidez y de prosperidad.

Ya en las postrimerías del siglo pasado, un autor que ha estudiado profundamente esta materia, proclamaba que los **trade unions** ingleses habían realizado plenamente una de las partes más nobles y más elevadas de su tarea, dando independencia al obrero y poniendo en situación de disentir **libremente** con el patrono las condiciones de trabajo.

Después de señalar la utilidad y eficacia de la labor de los sindicatos, en materia de aumento de los salarios, de regularizaciones de las condiciones del trabajo, de prevención de las huelgas, etc., expresa Maliamí, el siguiente juicio, por el cual podrá apreciarse debidamente la importancia de la obra moral, social y educativa que desarrollan los **trade unions**.

muchos años, por los más atroces crímenes y violencias: incendios, saqueos de ciudades, asesinatos innumerables, etc. Londres mismo estuvo en una ocasión a punto de caer en manos de los amotinados, debiendo su salvación a una circunstancia que entences se consideró providencial.

“Pero el mayor mérito de los **trade-unions** ante la historia, es haber hecho la educación social de una gran parte de la población obrera. Su influencia moral ha sido más considerable y más profunda que cualquiera otra; ha pasado actualmente a la sangre de muchas generaciones y no desaparecerá nunca. Los **trade-unions** han levantado, de un modo inesperado, el carácter y la moral intelectual de esa clase de miserables que hace medio siglo, no soñaban más que con el pillaje y el incendio. Han contribuido también,—con muchos otros factores, sin duda,—a formar en Inglaterra ese estado social que es todavía una aspiración para otros países: un estado social donde no hay ya más que una nación; en lugar de dos pueblos enemigos: el pueblo de los ricos y el pueblo de los pobres: un estado social donde nadie cree ya en la eventualidad de una revolución violenta.”

Aludiremos ahora al caso de la Francia, ese grande y noble país que desde hace tanto tiempo marcha a la cabeza del movimiento espiritual y social de la Humanidad civilizada.

De aquí también es que todos los hechos y conflictos sociales y obreros que se producen en Francia, atraen la atención del mundo entero, y tienen mayor resonancia y proyecciones más generales y más vastas que los que ocurren en cualquiera otra de las grandes naciones, aunque ellas sean Inglaterra, Alemania y los Estados Unidos de Norte América.

Pues bien, si hay un hecho positivo e incontestable es que jamás en Francia los sindicatos, aún los más avanzados en la tendencia revolucionaria, nunca se han hecho reos de los excesos y de los crímenes en que participaron, por lo menos, los **trade-unions** ingleses durante el período del Cartismo.

En Francia se ha hablado, se ha discutido, se ha declamado mucho sobre todo; los sindicatos revolucionarios han cometido muchos abusos graves y no pocas violencias, pero jamás, también, la tendencia subversiva, revolucionaria y anti-social, parece haber tenido una probabilidad seria de imponerse o de arrastrar a la gran masa de los sindicatos franceses.

Hay un hecho que indica con perfecta claridad cuál es el criterio dominante sobre estas cuestiones, en los altos medios políticos e intelectuales de la Francia, M. Millebrand, el mismo Ministro que desplegó tan rara energía y decisión para contrarrestar y hacer fracasar los manejos criminales y antipatrióticos de la célebre Confederación General del Trabajo, obtuvo del Parlamento la aprobación de una ley por la cual se completa y se perfecciona la gran reforma social llevada a cabo por la ley de 1884.

En Chile el año 1924 se dictó la Ley de Sindicatos Profesionales, que en parte se inspira en la ley francesa; tendremos oportunidad de conocer en detalle, en el curso de este trabajo, el aspecto social y jurídico de esta ley.

I

DIVERGENCIAS DE TERMINOLOGIA

En Chile la libertad de asociación se haya plenamente garantida, tanto por la antigua Constitución Política del año 1833 como por la nueva Carta Fundamental de 18 de Setiembre de 1925. (1, 2, 3)

Es motivo de legítimo orgullo, el haber precedido en este camino a la mayoría de los pueblos civilizados del presente. Además, Chile ha sido el primer país de América que ha consagrado una ley especial, a la asociación sindical. (4)

En nuestro país no existe en realidad divergencias de terminología. En efecto la antigua Constitución Política del año 1833, que rigió hasta el año 1924, y la de 1925, que actualmente rige en Chile, han consagrado ampliamente el derecho de asociación; derecho que se ha ejercitado libremente aún por las organizaciones de carácter sindicalista revolucionario, I. W. W., comunistas, etc.

Dice así el art. 10 N.º 6 de la Constitución de 1833: "La Constitución consagra el derecho de asociarse sin permiso previo y sin armas."

-
- (1) Constitución Política de 1833.
 - (2) Derecho Constitucional, por Alcibíades Roldán.
 - (3) Constitución Política de la República de Chile, promulgada el 18 de Setiembre de 1925.
 - (4) Ley N.º 4057, de 8 de Setiembre de 1924.

“El derecho de asociarse sin permiso previo.”

Y la nueva Constitución de 1925, en su art. 10 N.º 5 dice así: “La Constitución consagra el derecho de asociarse sin permiso previo y en conformidad a la ley.”

Todos los individuos han tenido derecho a formar parte de las asociaciones, que han podido, a su vez, desarrollarse y progresar al amparo de las disposiciones ampliamente liberales de nuestro Código Político.

Por otra parte, el Código Civil chileno, que se inspira en el Código de Napoleón, y que data del año 1857, consagró un régimen especial para las asociaciones que querían ejecutar actos propios de la personalidad humana; estableció “la personalidad jurídica”, que debían solicitar las asociaciones del Presidente de la República.

Según el artículo 548 del Código Civil, “Las ordenanzas o estatutos de las corporaciones, que fueren formadas por ellos mismos, serán sometidos a la aprobación del Presidente de la República, que se la concederá si no tuviere **nada contrario al orden público**, a las leyes o a las buenas costumbres.

La Ley autoriza al Presidente de la República para cancelar la personalidad jurídica.

Hay acción popular para denunciar los actos ilícitos de aquéllas. Concedida la personalidad jurídica, las asociaciones podrán adquirir bienes, celebrar contratos, etc., (1-2).

Este régimen del Código Civil fué modificado por las leyes especiales de 1924 a que nos referimos en este trabajo.

(1) Código Civil de la República de Chile.

(2) Recopilaciones de Derecho Civil, por Luis Claro Solar.

II

OJEADA HISTORICA SOBRE EL MOVIMIENTO DE ASOCIACION

La primera etapa del movimiento de asociación, en Chile, corresponde a las mutualidades.

Ha ocurrido en nuestro país, lo que en la mayoría de los países americanos, y se ha confirmado lo que el eminente sociólogo E. Rostand, decía en el Congreso de la Mutualidad de Milán: “La célula embrionaria, el núcleo al rededor del cual deben agruparse todas las demás instituciones de previsión y de asistencia social, son **las sociedades de socorros mutuos**”.

En efecto, en Chile nuestros obreros se organizaron en mutualidad desde mediados del siglo pasado.

En el año 1853, el gremio de Tipógrafos de Santiago, fundó la primera institución de socorros mutuos, con el nombre de “Sociedad Tipográfica”, hoy “Unión de los Tipógrafos”. Dos años después, el mismo gremio, fundó otra en Valparaíso, con igual nombre.

En 1858 nace la “Sociedad de Artesanos de Valparaíso”, verdadera sociedad de socorros mutuos; y luego, en 1862, dos más, una en Santiago y otra en La Serena, denominadas, ambas, “Unión de Artesanos”. (1)

El movimiento de asociación obrera, durante casi todo el siglo XIX, se concreta y se concentra en las mutualidades. Es así

(1) “Historia de la mutualidad en Chile”, por Oscar Parrao S.—1923.

cómo en 1870 había en el país trece sociedades mutualistas, que habían solicitado reconocimiento especial del Gobierno; en 1880 existían 39; en 1890 se registraban 76; en 1900 ascendían a 240, y en 1925 se calculaban 600 con 90,000 asociados.

Sin considerar, en cada uno de esos años, las numerosas instituciones de socorros mutuos que no habían solicitado reconocimiento especial del Gobierno.

Se explica claramente que el espíritu de asociación del obrero chileno, se orientara, en la primera época, exclusivamente a la mutualidad, porque ella ha sido en casi todos los países la primera etapa y la forma más elevada de la asociación obrera, a la vez que el centro natural, el hogar de la vida social del trabajador, a quien ha proporcionado preciosas ventajas materiales; porque, mediante un pequeño sacrificio pecuniario, les permitía a los obreros asegurarse contra los riesgos más comunes que amenazan su existencia; y ventajas morales, porque desde el principio ha ejercido una influencia importante en las costumbres económicas de las clases laboriosas.

Es en el siglo XX cuando en Chile la asociación obrera toma otras orientaciones.

Las causas de este retardo en la orientación de la evolución sindical, que ha sido tan intensa en Europa desde el siglo pasado, y en menor escala en los demás países americanos, hay que buscarla en nuestro desarrollo industrial, que se ha intensificado sólo en el comienzo de este siglo.

También, no poca influencia ha tenido en este retardo, la lejanía de nuestro país de los grandes centros del movimiento social europeo y la carencia casi absoluta de inmigración.

En los primeros quince años de este siglo, o sea entre 1900 y 1915, los obreros comien-

zan a agruparse en organizaciones destinadas a defender sus intereses profesionales y gremiales.

Las primeras manifestaciones de la organización sindical tuvieron su origen en Santiago, Valparaíso, y Antofagasta; estas organizaciones fueron llamadas por los obreros "de resistencia", porque tenían el carácter de abierta lucha contra el capital; comprendía uno o varios gremios de obreros de la misma industria. Se formaron a veces, con ocasión de huelgas parciales en algunas fábricas, o generales en un ramo de las industrias, como en el salitre.

Gran parte de estas primeras asociaciones desaparecían terminada la huelga.

Puede decirse que en Chile la asociación profesional, como medio de lucha proletaria, no existió hasta el año 1909, en que se organizó la primera unión de los gremios en una institución central que se denominó "Federación Obrera de Chile".

La Federación Obrera de Chile fué fundada el 18 de Setiembre de 1909, sobre base mutualista; con finalidades de asistencia social, de mejoramiento económico y de perfeccionamiento moral e intelectual.

A la época de su fundación y por algunos años, fué una Federación de diversos gremios obreros, sin ideología avanzada, y colaboradora de la acción social del Estado. Esta orientación, como lo veremos más adelante, ha variado en el transcurso de los años, y cada vez se ha acentuado más sus tendencias francamente comunistas.

La Federación Obrera de Chile despertó, de un extremo a otro de la República, el espíritu de asociación de las masas obreras, organizando los gremios obreros en "Consejos Federales, Provinciales o Departamentales". Ha influido enormemente en las grandes huelgas que han habido en

Chile, en especial en la región del salitre, entre los años 1907 y 1917, y en las que se han llevado a efecto en la región del carbón.

Por ser esta Federación la más importante entre las organizaciones obreras, que reúne el mayor número de asociados, y ser ella la orientadora del movimiento obrero en Chile, nos extenderemos un poco en su desarrollo histórico.

La Federación Obrera de Chile ha desempeñado, en nuestro país, un papel muy parecido al de la Confederación del Trabajo de Francia; a ella han pertenecido los elementos de ideales sociales más avanzados, que han actuado en el Congreso, como ser los diputados Recabarren, Cruz y otros, que han sido leaders del movimiento obrero comunista.

En 1919, fecha de la fundación, la Federación Obrera de Chile tenía el siguiente programa de acción social:

I.—**Previsión Social.**—Seguro contra enfermedad; seguro de vida; constitución de un fondo de viuda y huérfanos para los socios fallecidos; seguro de desocupación forzosa; establecimiento de cooperativas de consumo y de producción; fomento del ahorro; lucha contra el alcoholismo; crédito en dinero a los asociados.

II.—**Educación.**—Apertura de escuelas; sostenimiento de un órgano de publicidad; teatros y conferencias; y creación de bibliotecas.

III.—**Trabajo.**—Por lo que se refiere a la acción externa de la Federación Obrera de Chile, levantaba como bandera el siguiente programa, consignado en sus estatutos:

1.º “Intervenir **amistosamente** en los desacuerdos que se produzcan entre obreros y patrones, siempre que las causas sean justificadas; **trabajar por la implantación de la**

jornada de ocho horas y del salario mínimo, siempre que éste sea suficiente para subvenir a las necesidades del hogar obrero; 2.º “Como demostración práctica que la institución desea evitar los conflictos que se producen entre obreros y patrones, **declara que acepta el arbitraje como medio de conciliación** y se esforzará por obtener de las autoridades de la nación, **la constitución de tribunales arbitrales**, en que estén representados los intereses obreros para dirimir los conflictos que se produzcan entre el capital y el trabajo; siempre que estén representados por iguales partes, y una parte neutral que falle las discusiones”; y 3.º “Crear un Organismo que se denominará “**Oficina del Trabajo**” y cuya labor será de facilitar la contratación de trabajo, del elemento obrero, con sede en Santiago y ramificaciones en todos los **Consejos Federales**, y bajo la autoridad inmediata de éstos, con reglamentación uniforme”.

En cuanto a sus relaciones con los Poderes Públicos, los estatutos (art. 40, inc. 11) hacen textualmente la siguiente declaración:

“**Cultivar amistosamente relaciones con los Poderes Públicos y autoridades administrativas**, encuadrándolas al espíritu de los estatutos, a tal punto, que puedan ser consideradas, acogidas y convertidas en ley de la República, las ideas de bienestar hacia las clases trabajadoras”.

La organización de las actividades de mutualidad de la Federación Obrera de Chile era muy primitiva. El fondo de asistencia, por ejemplo, se formaba con cuotas iguales para todos los asociados; el fondo de viuda y huérfanos estaba basado sobre cuotas mortuorias.

La Federación Obrera de Chile era formada por la unión de todos los sindicatos,

llamados **Consejos Federales**, que se repartían en toda la extensión del país y estaban dirigidos por Juntas Administrativas locales, designadas anualmente, a pluralidad de votos por las asambleas de los Consejos.

La Dirección General y la representación judicial y extrajudicial de la Federación Obrera de Chile, estaba a cargo de la Junta Ejecutiva Federal, que se componía de los delegados nombrados, para este objeto, por todos los Consejos Federales del país. Los delegados debían sostener fielmente, ante la Junta Ejecutiva, los acuerdos tomados por sus respectivos Consejos. De esta manera la mayoría de votos en un acuerdo de la Junta Ejecutiva, significaba, realmente, la mayoría de votos de todos los federados de la República.

La organización de la Federación Obrera de Chile, que hemos reseñado, su programa de acción social y los estatutos, fueron aprobados en la Primera Convención celebrada, con la concurrencia de todos los Consejos Federales, en la ciudad de Santiago el año 1911, y en la cual se adoptaron acuerdos relacionados con la propaganda y extensión de los servicios de la Federación Obrera de Chile.

La segunda Convención de la Federación Obrera de Chile se celebró en Valparaíso el año 1917. Entre los acuerdos más importantes que allí se adoptaron, figura el deseo de agrupar en la Federación Obrera de Chile a toda la clase trabajadora del país, sin distinción de sexo, nacionalidad, colores políticos, ni religiosos.

Desde el año 1909 hasta el año 1919, la Federación Obrera de Chile realizó un gran trabajo de organización; creando numerosos Consejos federales y sosteniendo numerosos movimientos en pro del mejoramiento de las condiciones de vida y trabajo de los obreros.

En 25 de Diciembre de 1919 se celebró una Convención en la ciudad de Concepción, en la cual se reorganizó la Federación Obrera de Chile, y transformó completamente sus principios de acción social y colectiva. Abandonando en absoluto su base evolucionista y colaboracionista a la política social del Gobierno, se orientó hacia finalidades francamente comunistas. De pacífica institución de socorros mutuos se convirtió en una organización sindical revolucionaria.

Debemos hacer presente que la Federación Obrera de Chile obtuvo la **personalidad jurídica**, o sea la aprobación por el Supremo Gobierno de su código orgánico, por decreto supremo número 2622, de 11 de Setiembre de 1912.

Damos en el Anexo A, los estatutos aprobados el año 1912.

Las declaraciones de principios de la Federación Obrera de Chile, adoptada en el año 1919, establece que se ha fundado para realizar los siguientes propósitos:

“Defender la vida, la salud y los intereses morales y materiales de toda la clase trabajadora de ambos sexos; defender a los trabajadores, de ambos sexos, de la **explotación patronal y comercial**, de los abusos de jefes y autoridades y de toda forma de explotación y de opresión; proteger a sus afiliados en todos los actos que establezcan sus estatutos; fomentar el progreso de la instrucción y cultura de la clase trabajadora por medio de conferencias, escuelas, bibliotecas, prensa y toda actividad cultural, y conquistar la libertad efectiva, económica y moral, política y social de la clase trabajadora (obreros y empleados de ambos sexos) **aboliendo el régimen capitalista**, con su inaceptable sistema de organización industrial y comercial, que reduce a la esclavitud a la mayoría de la población.”

Proclama que **abolido el sistema capitalista, será reemplazado por la Federación Obrera, que se hará cargo de la administración de la producción industrial y de sus consecuencias.**

Estas aspiraciones las sustenta la Federación Obrera de Chile para cuando, por intermedio de todas sus secciones, tenga la potencia suficiente para realizarlas.

Agrega que, para librar a los trabajadores y empleados de ambos sexos de la explotación y opresión en que viven esclavizados, a medida que el poder de la Federación lo permita, se luchará: por el mejoramiento de los salarios, de manera que correspondan a las necesidades de la vida de constante progreso, hasta producir la transformación del régimen del asalariado por un régimen superior, que concluya con la esclavitud del salario; por la disminución de las horas de trabajo, como un medio de disminuir la desocupación y la fatiga, para darse tiempo a la vida societaria; por la reglamentación de las condiciones de trabajo, hasta hacer desaparecer todo vestigio de despotismo y de esclavitud; por el abaratamiento de la vida, ya sea por medio de agitaciones influyendo en la legislación de los impuestos, o creando, o protegiendo instituciones cooperativas que tengan por objeto abaratar la vida; por desterrar en forma definitiva todos los vicios de la clase trabajadora, sobre todo el del alcohol y el de los juegos de azar; por el mejoramiento de las habitaciones y su abaratamiento, por los medios que la fuerza creciente de la Federación le sean permitidos.

La Federación Obrera de Chile, dicen sus declaraciones, será la escuela donde se moldee el pensamiento que oriente, al proletariado de ambos sexos, a la perfección de su organización social e industrial, hasta obtener su integral emancipación.

“Por lo tanto, la Federación Obrera de Chile levanta su bandera inspirada en estas dos profundas acciones internacionales: “La unión hace la fuerza” y “La emancipación de la clase trabajadora debe ser obra de los trabajadores mismos”.

La nueva orientación adoptada por la Federación Obrera de Chile, en la Convención que llevó a efecto en la ciudad de Concepción, y que ya hemos reseñado, culminó dos años después con las resoluciones aprobadas en la Convención que se reunió en Rancagua el 25 de Diciembre de 1921.

Dos son los acuerdos más importantes tomados en esa Convención: a) **adhesión a la Internacional Comunista de Moscú;** y b) **organización de la Federación Obrera de Chile a base de consejos industriales.**

De la adhesión a la III Internacional se dejó constancia en el voto siguiente: “La Federación Obrera de Chile, reunida en Congreso en la ciudad de Rancagua, para tratar su actitud respecto a la orientación que imprimirán las organizaciones sindicales en todo el mundo frente a la crisis del capitalismo; y,

“Considerando: que todo movimiento obrero de clases, que se inspira en una acción revolucionaria, debe inevitablemente vincularse al proletariado internacional organizado; que frente a los problemas planteados por la Rusia de los Soviets, ahondando más aún los antagonismos sociales, la tarea primordial de las organizaciones indicadas consiste en inculcar los principios que orientan este vasto movimiento; que en el proceso de la lucha de clases se vislumbra con más nitidez el caos del régimen capitalista, debido a lo cual es necesario preparar las fuerzas obreras de modo que la tarea de reconstrucción en el

régimen comunista resulte más fácil y sencilla; que en nuestro país ese proceso de lucha de clase se realiza correlativamente al grado de opinión y crisis desencadenada, cada vez con más intensidad por la burguesía que oprime a la masa obrera; "que por lo mismo que este proceso de descomposición del régimen capitalista, se opera nacional e internacionalmente, es indispensable la unión más estrecha del proletariado de nuestro país, a la vez que del proletariado mundial;

"Que para conseguir este resultado se quiere una orientación francamente de clase, que responda al presente movimiento histórico por que atraviesa en el mundo;

"Que en el orden mundial la Internacional Roja de los Sindicatos constituye el centro de las organizaciones sindicales revolucionarias que han roto con los viejos jefes oportunistas y se ha lanzado a la lucha abierta contra el capitalismo; "que dentro de esas corrientes y orientaciones la Federación Obrera de Chile debe cimentar su actividad como organismo de clase, resuelve: **"Adherirse a la Internacional Roja de los Sindicatos, con sede en Moscú, imprimiendo y ratificando su orientación revolucionaria"**.

En virtud del acuerdo mencionado, los Consejos Federales, que existían en la mayor parte de las ciudades del país, organizados antes por profesiones, se reorganizaron sobre la base de las industrias, que fueron clasificadas así: alimentación, manufacturas, transportes, construcciones, servicios públicos y minas.

Todos los oficios, artes y profesiones, de obreros, empleados y profesionales, quedaron comprendidos en las seis secciones mencionadas.

Esta nueva organización de los Consejos

de la Federación Obrera de Chile, motivó las Convenciones Industriales, con el objeto de estudiar y resolver todo lo que se relaciona con la mejor organización y mejoramiento de las diversas profesiones de una industria determinada. Se crearon, además, las Juntas Departamentales, dependientes de las Juntas Provinciales, con funciones análogas a las de éstas, dentro de los departamentos. La Junta Provincial quedó a cargo de la organización industrial de su respectiva provincia, tanto en su organización como en sus métodos de lucha y acción, siendo el órgano de relación entre las Juntas Departamentales y demás organismos de sus respectivas localidades.

Las dos últimas convenciones celebradas en los años 1923 y 1925, en las ciudades de Chillán y de Santiago, respectivamente, se han preocupado, con preferencia, del estudio de la organización interna de la Federación y de la intensificación de la propaganda de sus ideales, sin adoptarse acuerdos que merezcan la pena mencionar.

Otros aspectos de la organización de la Federación Obrera de Chile, bajo estas nuevas orientaciones, establecen que la Convención es la asamblea soberana de la Federación; sus deliberaciones y acuerdos son obligatorios para todos los Consejos que la componen. Al constituirse debe reunir por lo menos, el 70% de los Consejos que la forman, citados especialmente con este objeto y con tres meses de anticipación.

Hay convenciones ordinarias y extraordinarias. Las primeras se reúnen cada dos años, las otras cuando lo solicita la tercera parte de las Juntas Provinciales o la Junta Ejecutiva Federal.

"Las Convenciones ordinarias tienen por objeto: a) Deliberar sobre la orden del día; la que deberá contener las proposiciones

que formulen los Consejos, presentadas, a lo menos, con treinta días de anticipación a la Junta Ejecutiva Federal; y las reformas que se juzgue conveniente introducir a la Carta Orgánica de la Institución; b) discutir y resolver, sobre todo otro asunto, la memoria y el balance que presente la Junta Ejecutiva Federal a la Convención; c) designar por pluralidad de votos, a los miembros que han de formar la Junta Ejecutiva Federal; d) resolver, en general, todos los asuntos sometidos a su conocimiento y resolución”.

Conviene hacer presente que, en cada Junta Provincial o Departamental de la Federación Obrera de Chile, existe una sección de estadística, que tiene por objeto recopilar datos sobre las condiciones de trabajo de los obreros, jornada de trabajo, forma de explotación del trabajo, salarios, accidentes del trabajo, trabajos por temporadas, cesantía, enganches, huelgas y sus resultados, y en general, todo asunto que diga relación con la situación de los proletarios del país.

Como puede deducirse del programa que hemos dejado esbozado, la Federación Obrera de Chile, desde sus comienzos, se ha dedicado a obtener el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de sus asociados.

Gran parte de estas aspiraciones han sido realizadas por las leyes dictadas en el período de 1924-1926.

El Código del Trabajo, aprobado en 8 de Setiembre de 1924, establece la jornada de 8 horas, reconoce los sindicatos profesionales, creó los tribunales de conciliación, etc.

La Federación Obrera de Chile ha celebrado un acuerdo con el Partido Comunista, a fin de trabajar en común por los ideales que sustenta en su programa.

Son numerosas las imprentas propias, o en sociedad, que posee la Federación Obrera de Chile en las principales ciudades del país. En ellas se efectúa la impresión de volantes, circulares y folletos, que se distribuyen profusamente en las asociaciones, sindicatos y centros proletarios.

Los principales periódicos y diarios que edita son: **“El Despertar”**, de Iquique, diario, propiedad del Partido Comunista, y al servicio de la Federación Obrera de Chile; **“La Defensa Obrera”**, de Tocopilla, interdiario, propiedad de la Federación Obrera y del Partido Comunista; **“El Comunista”**, de Antofagasta, diario, propiedad del Partido Comunista y al servicio de la Federación Obrera; **“Justicia”**, de Santiago, diario, propiedad de la Federación Obrera y el órgano central del Partido Comunista; **“La Bandera Roja”**, revista de Santiago, 24 páginas, órgano del Comité Central Ejecutivo del Partido Comunista; **“La Región Minera de Coronel”**, semi-diario, propiedad de la Federación Obrera de Chile.

Además de la Federación Obrera de Chile, asociación de tendencias ideológicas comunistas, existe una asociación de obreros de organización y acción revolucionaria; nos referimos a los “trabajadores industriales del mundo”, la I. W. W., que se ha formado tomando el programa de la organización similar norteamericana.

La I. W. W. se encuentra difundida en Chile, principalmente entre los obreros marítimos. Existen siete asociaciones que cuentan con unos 9,000 miembros.

La I. W. W. tiene en Chile agrupaciones en las ciudades de Iquique, Antofagasta, Valparaíso, Viña del Mar, Santiago y Corral, reuniendo entre todos la cantidad de asociados que indicamos anteriormente.

Hay muchas asociaciones obreras que se han afiliado a la "Industrial Workers of the World" (Trabajadores Industriales del Mundo) a saber: Gremio de lancheros; Gremio de jornaleros; del cabotaje; Fracción de tripulaciones de vapores; Gremio de paraderos; Gremio de albañiles y estucadores; Unión de obreros de maestranza; Federación de zapateros; Unión fabril de ambos sexos; Fracción de los Estibadores y jornaleros de mar, etc., de Valparaíso y Viña del Mar.

La I. W. W. celebró su primera convención en Santiago, el 24 de Diciembre de 1919. (1)

En esa convención se declaró expresamente, que la I. W. W. es una **organización revolucionaria**, que persigue la supresión del asalariado, por medio de la unión de todos los obreros organizados, que deben tomar posesión de los medios de producción, y organizar la sociedad futura.

Es una organización de abierta lucha contra el **Capital**, el **Gobierno** y el **Clero**. Dicen textualmente: "Debemos declarar, desde el primer momento, que los enemigos de los Trabajadores Industriales del Mundo son: el Capital, el Gobierno y el Clero. Contra ellos se dirigirá especialmente nuestra propaganda, así en la calle, en el taller, como en nuestras propias familias".

Respecto de los medios de lucha de la I. W. W. proclama, en primer término, la huelga general, la huelga parcial, el boycott, el sabotage y el label.

No acepta la I. W. W. la acción política; propaga la enseñanza regionalista. Tiene es-

(1) Acuerdos tomados en la Convención Regional Obrera de la I. W. W.—Santiago 24-27 de Diciembre de 1919.

ta organización una peculiaridad: declara abolidos todos los puestos honoríficos; en las Juntas Administrativas no hay presidentes, sino un simple Secretario General que se renueva en cada Junta.

Por estimarlo de gran interés, damos en el Anexo C. la Constitución de la I. W. W.

El Estado frente a este movimiento de asociación interprofesional, ha adoptado una política de tolerancia. Pero a raíz de numerosas huelgas, y movimientos violentos, canceló la personalidad jurídica a la Federación Obrera de Chile. A pesar de esto, esta organización obrera, ha seguido viviendo y desarrollándose al margen de la ley.

Debemos dejar constancia de que una de las causas fundamentales de la orientación comunista de la Federación Obrera de Chile y del desarrollo de la I. W. W. ha sido, a nuestro juicio, el abandono en que, durante mucho tiempo, mantuvieron los Poderes Públicos al obrero chileno y que ahora se ha tratado de corregir dictando la avanzada legislación social, de la cual puede enorgullecerse nuestro país y que lo coloca a la cabeza de los países Sud-Américanos. Citaremos entre estas leyes dictadas en el último tiempo: la de indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; la de construcción de habitaciones obreras (para la que se destinó el año 1925, cincuenta millones de pesos); las leyes de creación de los tribunales de conciliación y arbitraje; la ley de contrato de trabajo, que consagra la jornada de 8 horas; la edad de 14 años como minimum de admisión en los trabajos industriales; la ley de seguro de enfermedad, invalidez y vejez; la que establece el salario mínimo; la de contrato de trabajo; la de los empleos particulares; la de la maternidad y la de cooperativas.

Por otra parte, a fin de encausar el movimiento de asociación, el Gobierno propició en el Congreso la dictación de la ley, sobre **sindicatos profesionales**, y al cual nos referimos al tratar del aspecto jurídico del movimiento de asociación en Chile.

Paralela al movimiento de asociación profesional semi-revolucionaria, que hemos reseñado, existen en Chile organizaciones de sindicatos obreros, colaboracionistas a la Política Social del Estado, y que los obreros aliados en otras asociaciones avanzadas llaman **amarillos**.

Además de la Federación Obrera, existe en Chile la **Federación Ferroviaria**, que reúne a todos los obreros de las empresas ferroviarias del estado; alrededor de 12.000.

Su orientación y sus programas, (que aparecen en sus estatutos) son copiados de la Federación Obrera de Chile, y está adherida, como aquélla, a la Internacional Roja de Moscú.

Los siguientes son los principios fundamentales que sustenta, principios que fueron aprobados en el Congreso Extraordinario de San Bernardo, celebrado del 21 al 29 de Febrero de 1925: “La Federación Obrera Ferroviaria de Chile tiene por finalidad la supresión total de la explotación del hombre por el hombre aboliendo la causa fundamental que la genera; es decir la **propiedad privada**.”

En consecuencia, su lucha tenderá siempre a conseguir la **socialización de los medios de producción y transporte**, a fin de imponer una forma de convivencia social donde el trabajo sea obligado de todos.”

“Fundada en estos principios propenderá a defender y mejorar las condiciones económicas, morales, técnicas y sociales de los ferroviarios, y a proteger a éstos, para

asumir la administración directa de la industria de acuerdo con la convicción de que los instrumentos de trabajo y el producto de éste, deben pertenecer a los trabajadores para mayor provecho de la sociedad”.

“Para la realización de sus propósitos la Federación Ferroviaria, empleará el método de **lucha de clase**, adhiriéndose a las aspiraciones del proletariado nacional e internacional en sus múltiples manifestaciones.”

“Para realizar las aspiraciones especificadas en esta Declaración de Principios, la Federación empleará todos aquellos medios indicados en el presente Estatuto, los que fueren resueltos por los Congresos o por la mayoría de los Consejos.”

Hace poco, entre el 9 y el 14 de Abril, acaba de celebrar la Federación Ferroviaria, una última convención en la que no se varía en forma substancial su orientación antigua.

Dice así la declaración de principios y la nueva base de organización:

“Fúndase una Confederación Ferroviaria de Chile, sin filiación política ni religiosa, formada por todos los organismos y gremios de la Empresa de los Ferrocarriles del Estado y Particulares, la que realizará el siguiente programa:

“Luchará por el mejoramiento económico, social, técnico de empleados y obreros ferroviarios.”

“Su lucha tenderá siempre a conseguir que este organismo tome a su cargo la dirección de las empresas ferrocarrileras y a preparar a sus componentes para que cuando sea llegado el momento anunciado, estén capacitados para asumir las responsabilidades del caso”.

“Para la realización de estos propósitos,

la Confederación Ferroviaria de Chile, empleará el método de lucha de clases, de acuerdo con las aspiraciones del proletariado nacional”.

“**Organización general.**— La Confederación Ferroviaria de Chile, se formará por todos los organismos ferroviarios del Estado y particulares que acepten el presente estatuto.”

“Su representación central superior la constituirá el Consejo Ejecutivo, con residencia en la capital del país.”

“La constitución del Consejo Ejecutivo de la Confederación Ferroviaria de Chile, estará dividido en cinco zonas, a saber: primera, segunda, tercera, cuarta y quinta, Ferrocarril de Arica a La Paz y ferrocarriles particulares.

En el Anexo D. acompañamos los estatutos.

Existe, además, otra organización muy antigua de orientación gremial, “**La Federación de Obreros de Imprenta**”, formada por los sindicatos de obreros de imprenta de Chile, fundada en 1902 y con tendencias semi-revolucionarias.

Esta Federación, que reúne como 7,000 miembros, ha sido la primera en celebrar contratos colectivos del trabajo.

En el Congreso celebrado el 17 al 18 de Setiembre de 1921, y en el 3.er Congreso Tipográfico de Temuco, en 29 al 31 de Diciembre de 1923, se aprobó una declaración de principios que puede resumirse así:

La Federación de Obreros de Imprenta declara: “Que la situación actual de miseria que se ha creado a los productores en general, se debe a la existencia del **régimen capitalista** y que esta situación subsistirá mientras se mantenga en pie la causa que la origina;

“Que para poner término a este estado de cosas, es indispensable que los trabajadores se unifiquen en sindicatos por industrias, estudien principalmente los medios de producción, transporte e intercambio y se apresten para organizarse sobre la base de que todos los productores tienen el inalienable derecho de la vida;

“Que como único medio de contrarrestar los perjuicios que irroga a la clase trabajadora el perfeccionamiento del maquinismo dentro del actual orden de cosas, por la disminución de horas en la jornada de trabajo;

“Que trabajará por la higienización de los talleres y la total abolición del trabajo a trato, con igualdad de salario para hombres y mujeres, y la supresión total del trabajo dominical en las empresas periodísticas;

“Que mientras subsista el régimen del asalariado, las ganancias de la industria deben ser prorrateadas entre los capitalistas y sus obreros; y trabajar porque el valor de los salarios estén siempre en relación con el costo de la vida;

“Que debe consagrarse como día especial del proletariado el 1.º de Mayo;

“Que por lo tanto, se solidariza a través de las fronteras con todas las asociaciones sindicalistas del mundo que luchan contra el régimen capitalista;

“Que luchará por implantar una sociedad de iguales, donde todos sean productores sobre la base del libre acuerdo entre los sindicatos de producción;

“Que para la consecución de cada una de estas aspiraciones, lo esencial es intensificar la propaganda por todos los medios al alcance de los trabajadores, tales como las conferencias, el folleto, el diario, etc., etc.”

Además de esta organización de obreros existe la **Federación del Trabajo**, forma-

da por los obreros católicos de diversas fábricas, y que siguen las tendencias y orientaciones de la democracia cristiana. Suman alrededor de 9,500 en todo Chile y realizan una vasta obra de ayuda mutua; tienen servicio médico, policlínicos, etc., etc.

III

Orientación política de algunos grupos de obreros

Es interesante anotar un hecho sugestivo, en la acción de las asociaciones profesionales obreras de tendencias comunistas, como la Federación Obrera de Chile y otras. Hasta hace poco sostuvieron denodadamente su abstencionismo político, su prescindencia en las luchas electorales, para elegir representantes en el Parlamento o del Ejecutivo. Estimaban que cualquier intento para participar en el Gobierno significaba la colaboración en el régimen burgués y capitalista, que ellos atacan ideológicamente. Pero, desde hace más de cinco años han trabajado por el predominio político en el Municipio y por tener representantes en la Cámara, formando el Partido Comunista.

En el año 1926, se acaba de constituir un Partido independiente que agrupa a los obreros y empleados anticapitalistas, con el nombre de **“Unión Social Republicana de los Asalariados de Chile”** (U. S. R. A. CH.).

La declaración de principios deja claramente establecido la orientación de este partido, que puede resumirse así: **“Principios fundamentales:**

a) El objetivo último de la USRACH es la emancipación espiritual, social, política y económica de los asalariados, y la organización de una sociedad nueva, fundada en la justicia, la cooperación y la solidaridad.”

b) “Reconoce que esta emancipación será posible mediante la capacitación moral y técnica de los asalariados a través de un proceso evolutivo que modifique al mismo tiempo

po las formas de producción y las condiciones de la vida social.”

e) “Sostiene que la política debe orientar los esfuerzos colectivos, dar satisfacción a las necesidades públicas y facilitar el desarrollo progresivo de la sociedad. Incorpora a los asalariados a la acción política para que, por medio de ella extiendan sus derechos, garanticen sus intereses, difundan sus ideales e impidan el predominio de una clase en la dirección del Estado.”

d) “Mientras subsista el régimen actual, declara que la propiedad debe ser considerada meramente una función social, condicionada por el interés y el bienestar generales. Como una aspiración levanta el principio de la socialización de los medios de producción y de intercambio, para establecer la justicia definitiva e integral en las relaciones de los hombres”.

En el Anexo E. acompañamos los estatutos de este partido nuevo.

Otro grupo de obreros han formado los **Sindicatos Blancos**, que se reunieron en Convención el 27 al 30 de Junio de 1925 y echaron las bases de la Confederación de Sindicatos Blancos de Chile, que tiene como domicilio legal la ciudad de Santiago.

La Confederación estará formada por las Federaciones Provinciales y por los Sindicatos que no habiendo aún constituido Federación, se adhieran a los estatutos.

La Confederación tiene por objeto:

a) Establecer vínculos de solidaridad entre los organismos sindicales del país, a fin de protegerse recíprocamente en el desarrollo de su acción y apoyarse en los casos de conflicto;

b) Facilitar los fines que se proponen realizar los diversos organismos sindica-

les, como ser, la organización de Bolsas del Trabajo, Secretariados Judiciales, Consultorios médicos, Cajas de Paro, Cursos de Estudios Profesionales, Bibliotecas, etc.;

c) Organizar la propaganda sindical en todo el país;

d) Promover la dictación de una completa legislación social que tienda a resguardar los derechos de los obreros y obtener un mejoramiento progresivo de los trabajadores de las ciudades, de los campos y de las minas.

e) Crear un fondo común o Caja Central con el fin de realizar las obras de carácter general y de propaganda, y en casos especiales, ayudar a las Cajas de los organismos adheridos (art. 3.º).

IV

**MOVIMIENTO DE ASOCIACION DE
LOS EMPLEADOS PARTICULARES,
DE LOS PROFESIONALES Y DE
LOS PATRONES**

Casi paralelo al movimiento de asociación profesional obrera, se ha desarrollado en Chile un movimiento de asociación de los empleados particulares, que creemos útil reseñar, por tratarse de una categoría importante de asalariados, talvez los más abandonados de la política social de los Gobiernos anteriores.

La primera asociación de empleados que merezca anotarse, la **Sociedad de Empleados de Comercio**, fué fundada en 1887, y obtuvo el reconocimiento del Supremo Gobierno el 4 de Diciembre de 1924; sus fines son principalmente de mutualidad y de previsión social.

Esta Sociedad ha desarrollado durante los años de existencia una brillante y fructífera acción social y de solidaridad; tiene organizados los siguientes servicios:

a) Atención a sus socios enfermos: (honorarios médicos, operaciones, medicinas, pensiones, etc.); b) pensiones de invalidez a los socios completamente imposibilitados para trabajar; c) gastos de funerales de socios fallecidos; d) asignaciones mortuorias pagadas a las familias de los socios fallecidos; e) pensiones pagadas a las familias de los socios fallecidos; f) seguro de vida; y g) compra de propiedades.

La Sociedad ha acumulado hasta el 31 de Diciembre de 1924, la cantidad de 523,885 pesos; posee en bienes raíces la suma de

\$ 1.100.00, y un Mausoleo en el Cementerio por valor de 150,387.

En pensiones y seguros ha pagado hasta la fecha, la suma de \$ 12.000,000.

La Sociedad de Empleados de Comercio, contaba en 1925, con más de dos mil socios.

Más o menos con idénticos fines de ayuda mutua se ha organizado otra institución de empleados, "La Asociación de Viajantes de Chile"; cuenta a la fecha con 1,000 socios aproximadamente. Y la "Unión Comercial", asociación de empleados y comerciantes, organizada con fines mutualistas.

Existe, además, la "Unión de Empleados de Banco", formada por el personal de los diversos Bancos que hay en la República; sus fines son principalmente de previsión social.

El movimiento de asociación de los empleados, tenía una orientación principalmente de mutualidad, hasta el año posterior a la guerra europea.

En el año 1920, aparece el espíritu de reivindicaciones sociales, que se intensificara en los obreros manuales, se difundió también entre los empleados.

Hasta el año 1924, los empleados estaban protegidos por las disposiciones del derecho común, Código Civil de 1857 y Código de Comercio de 1867.

Alrededor del año 1922, el Partido Radical de Chile, formado en su inmensa mayoría por los empleados y lo que en Chile se llama la clase media, presentó al Congreso un proyecto de ley, que establece

sobre nuevas bases jurídicas y de previsión social, las relaciones entre **empleadores y empleados**, creando el verdadero contrato de trabajo.

Este proyecto fué ley de la República el 8 de Septiembre de 1924.

Junto con aprobarse esta ley se creó en Chile la primera institución gremial con base sindicalista, denominada la “**Unión de Empleados de Chile**”.

Estimamos de interés referirnos a los primeros movimientos en pro de la organización sindical de los empleados de Chile.

La idea de asociar a todos los empleados de Chile en una sola institución, con fines de protección mutua, data de mucho tiempo atrás.

En líneas generales podríamos decir que desde hace quince años se inicia un movimiento lento, en diversas ciudades de la República, para llegar a realizar esta idea.

El Norte de Chile y la capital de la República sostuvieron, en más de una ocasión, movimientos aislados en este sentido, pero que no dieron los resultados perseguidos. Sólo en 1918 empezó a diseñarse con caracteres sólidos, la unificación de los empleados particulares.

Santiago, Valparaíso, Concepción, Valdivia e Iquique, y muy especialmente Antofagasta, fueron las primeras ciudades donde los empleados tomaron a su cargo la tarea de iniciar la idea fundamental de unir a todos los empleados particulares en una sola institución, de acción colectiva, como medio de defensa primero, y como fuerza de protección mutua en seguida. Tres grandes grupos de empleados reunidos en la “Federación de Empleados de Antofagasta”, “Federación de Empleados Particulares de Santiago” y “Unión de Empleados de Chile”, de Valparaíso, ini-

cian el movimiento de asociación bajo los nuevos ideales, que eran muy diversos de los sentimientos de mutualidad de los primeros tiempos, y que en muchas oportunidades han asumido caracteres de verdadera lucha social.

Las campañas sociales emprendidas por la Federación Obrera de Chile, había contribuido a dar una nueva orientación a los empleados en todo el país. La Federación Obrera de Chile había destinado en Santiago el Consejo N.º 14 a agrupar y asociar a los empleados. Este Consejo emprendió varias campañas en favor de los empleados de comercio, por el cumplimiento de la Ley de Descanso Dominical.

En 1919 se constituyó oficialmente en Antofagasta la “Federación de Empleados de Antofagasta”; en Santiago se constituye en seguida, oficialmente, la “Federación de Empleados Particulares”, formada por los elementos del Consejo número 14.

En Valparaíso se constituye la “Unión de Empleados de Chile” formada por los empleados y con orientación avanzada.

La primera Convención que celebraron los empleados, a fin de llegar a la formación de la “Unión de Empleados de Chile”, tuvo lugar el 1.º y 2 de Noviembre de 1924, en la que se acordó la celebración de una Convención en Valparaíso, para tratar sobre la **unificación de los empleados en una sola institución**. Este primer Congreso de los empleados de Chile, tuvo lugar en Valparaíso en 7 y 10 de Diciembre de 1924.

El Congreso acordó oficialmente la constitución de la “Unión de Empleados de Chile”.

La acción social de la Unión de Empleados de Chile está de manifiesto en algunas obras, como la “**Caja de Crédito de los**

Empleados de Chile", creada en Valparaíso con un capital de \$ 500,000; "**La Cooperativa de Consumidores de Chile**", en la misma ciudad de Valparaíso, y la Cooperativa de edificación denominada "**La Mutual de Habitaciones de la Unión de Empleados de Chile**".

La Unión de Empleados de Chile no ha limitado su acción puramente al mejoramiento económico-social de los empleados, sino que ha iniciado una amplia acción política.

La U. E. Ch. ha celebrado dos Congresos, uno en Setiembre de 1925 y el otro en Marzo de 1926, en ellos se han mantenido los principios que sirven de base a su organización y que orientan su acción social.

La Unión de Empleados de Chile goza del reconocimiento del Gobierno, que le concedió la personalidad jurídica por decreto supremo de 17 de Octubre de 1925.

En resumen: el movimiento de asociación de los empleados que se agrupan en la U. de E. de Ch. se ha orientado alrededor de los siguientes principios:

"El trabajo es la base del capital; la emancipación de los empleados debe ser obra de los empleados mismos; el trabajo físico y mental no debe ser una simple mercadería; la explotación del hombre por el hombre es un crimen; sostiene la necesidad del salario vital; de la jornada de 8 horas; la igualdad de salario del hombre y de la mujer y la nacionalización del comercio de las industrias" (1).

Debemos dejar constancia, que gran parte de las aspiraciones que sustentan los empleados, han encontrado su realización, en la ley que se dictó sobre **Contrato de**

(1) Estatutos de la Unión de Empleados de Chile.—1925.

Trabajo de los empleados particulares el 8 de Setiembre de 1924, que consagró la jornada de 8 horas; participación de las utilidades; descanso anual; el reconocimiento del derecho de asociación, etc.

Los empleados han deseado ir a la realización integral de sus aspiraciones de mejoramiento colectivo; su acción en los últimos tiempos ha sido de franca hostilidad al capital y al Gobierno, a quienes ha calificado duramente, proclamando su unión con los asalariados manuales, para realizar su ideal de transformación del estado social actual.

Como anexo, incluimos las declaraciones de principios y los estatutos de la Unión de Empleados de Chile (Anexo F.)

Estimamos de interés anotar dos categorías de intelectuales, que en los dos últimos años se han asociado: los profesores y los médicos; la Asociación de Profesores de Chile reúne a la mayoría de los profesores de instrucción primaria de la República. Los fines de la institución, según las declaraciones formuladas en la Convención de Valparaíso, que aprobó sus estatutos, son los siguientes: "El fin de la institución es alcanzar la felicidad individual y colectiva de sus asociados, procurando mantener siempre la dignidad y los derechos humanos. Para el logro de este fin trabajará por obtener la satisfacción de todas las necesidades o aspiraciones de sus asociados y de la colectividad por medio de la evolución y de la reforma. La Asociación General de Profesores de Chile preceinde en absoluto de toda cuestión de carácter religioso y de la política partidarista".

La Asociación de Profesores ha mani-

festado en algunas oportunidades, una tendencia contraria a la organización social actual.

Existe también la Sociedad Nacional de Profesores, formada por el personal de la instrucción secundaria y especial, con fines completamente opuestos a la anterior, de mejoramiento profesional, aumento de cultura social y de ayuda mutua.

Los médicos de Valparaíso han formado un sindicato que se llama "Sindicato Médico de Chile", en gran parte con el propósito de defender sus intereses profesionales frente al cumplimiento de la ley de Seguro de Enfermedad e Invalidez N° 4054.

Se ha formado, asimismo, un sindicato médico en Santiago y Antofagasta.

Existen, además, dos organizaciones profesionales que en modo alguno son de lucha contra el capital, sino que de perfeccionamiento y mejoramiento de las condiciones técnicas y profesionales: "La Sociedad de Ingenieros de Chile", institución respetable y de brillante acción profesional; y la "Sociedad Central de Arquitectos".

Merece especial mención la Sociedad Médica de Chile, que ha realizado desde hace más de treinta años, una amplia y fructífera labor científica y de estudios de grandes problemas y cuestiones médicas. A ella pertenece casi todo el cuerpo médico de Chile.

Paralelo al movimiento de asociación de los obreros, empleados y profesionales, existe en Chile un movimiento de asociación patronal, iniciado, fomentado e intensificado, entre otros fines, para mantener el equilibrio en la lucha económica, y crear una fuerza apreciable que oponer a la orien-

tación extremista de algunos gremios de obreros.

Merece citarse, en primer término, la Asociación del Trabajo de Chile, fundada en el año 1921, y que obtuvo reconocimiento del Supremo Gobierno, o sea, la personalidad jurídica, con fecha 20 de Diciembre de 1921.

La Asociación del Trabajo de Chile se ha formado tomando como modelo la Asociación del Trabajo de Argentina.

Tiene por objeto, según sus estatutos, "coordinar y solidarizar la acción de los asociados en todas las cuestiones relacionadas con el trabajo y que afecten al natural y legítimo desenvolvimiento de la industria, de la agricultura y el comercio, para cuyo efecto propenderá a la realización de toda iniciativa que tienda al bienestar general y a armonizar los legítimos intereses del Capital y del Trabajo".

Está formada por los propietarios de las industrias, empresas y giros comerciales y agrícolas, que existan en el territorio nacional, que soliciten ser inscritos en los registros de la Asociación y que sean aceptados por la Junta Ejecutiva.

Podrán, también, pertenecer a la Asociación, las sociedades que ejerzan el comercio o la industria, y las que tengan propósitos o vinculaciones de interés comercial, industrial o agrícola y que sean aceptadas en la misma forma dispuesta anteriormente. Estas sociedades están representadas en la Asociación por un delegado nombrado por ellas.

Los estatutos de la Asociación indican las siguientes ventajas que obtienen los patronos, que forman parte de este verdadero Sindicato patronal:

1) Defensa de sus intereses por medio de la cooperación industrial asociada, la

propaganda y el estudio de los problemas afectos al trabajo:

2) Selección del personal obrero y de los empleados, en forma que garantice la continuidad en las faenas, para lo cual la Asociación lleva un prolijo registro, con anotaciones y antecedentes precisos;

3) Mediación inmediata en los casos de conflicto;

4) Representación autorizada de sus intereses ante los Poderes Públicos;

5) Propaganda efectiva de los progresos y bondades de las industrias y comercios afectos a la Asociación, por medios de conferencias, monografías, etc., etc., en su órgano oficial "Horizontes Nuevos", en los rotativos más importantes del país y en volúmenes especiales profusamente documentados e ilustrados;

6) Poner al patrón al día en lo que concierne a progresos de socialización de las industrias, como un factor fundamental de orden interno en los establecimientos industriales y comerciales asociados; y

7) Educación obrera y patronal, procurando unir ambos intereses y regular los salarios".

Además de la Asociación del Trabajo, tenemos dos organizaciones patronales: la "Asociación de Comerciantes de Valparaíso" y la "Asociación de Productores del Salitre de Chile", que congrega a casi todos los industriales y empresas salitreras, no sólo para la defensa de sus intereses económicos inmediatos, sino para realizar una acción social uniforme.

En los últimos años la Asociación de Productores de Salitre ha desarrollado una importante obra de mejoramiento social de los obreros que trabajan en la industria del salitre, que suman alrededor de 40,000.

V

DIFERENTES CLASES DE ASOCIACIONES EXISTENTES

De la reseña que hemos hecho, podemos clasificar a las asociaciones existentes en Chile en grandes grupos:

1.o) **Las asociaciones mutualistas** de obreros, difundidos en todo Chile y agrupados en cuatro grandes Federaciones: la "Federación de Sociedades Mutualistas de Concepción", que reúne alrededor de 60 sociedades; la "Federación de Sociedades mutualistas", que agrupa unas 100 sociedades; el "Congreso Social Obrero de Santiago", que reúne a unas 300 sociedades; y a la "Unión Nacional", que reúne todas las sociedades mutualistas de orientación católica.

Todas estas organizaciones se inspiran en el principio de mutualidad.

La nueva ley de seguro de enfermedad, que les da personalidad suficiente, permitirá un mayor desarrollo y coordinación de estos organismos que ha realizado entre las clases obreras una importante obra de solidaridad humana.

2.o) Las organizaciones **sindicalistas revolucionarias**; que están caracterizadas en la Federación Obrera de Chile, que reúne la mayor parte de los obreros organizados y que está adherida a la 3.a Internacional de Moscú;

3.o) Los sindicatos anarquistas que existen agrupados en la Unión de Trabajadores del Mundo, I. W. W.;

4.o) Las organizaciones obreras, organizadas en sindicatos de tendencias demó-

crata-cristiana, y que se denominan "Sindicatos Blancos", colaboracionistas de la política social del Estado;

5.o) La organización sindical de los Empleados, con tendencias semi-revolucionarias, y que constituyen la Unión de Empleados de Chile;

6.o) La organización de los intelectuales profesionales, con tendencia netamente sindicalista, siendo los principales "La Asociación de Profesores de Chile" y el "Sindicato Médico de Valparaíso y el de Santiago";

7.o) Las asociaciones de intelectuales profesionales sin propósito de lucha sindical, como son la Asociación Nacional de Profesores, la Sociedad Médica de Chile y la Asociación de Arquitectos;

8.o) Las asociaciones patronales, entre las que mencionaremos la Asociación del Trabajo, la Asociación de Comerciantes y la Asociación de Productores de Salitre de Chile.

B. — EL DERECHO ACTUAL DE LAS ORGANIZACIONES PROFESIONALES

I

I. EL REGIMEN JURIDICO EN GENERAL

Como hemos dicho en la primera parte de este trabajo, Chile fué el primer país de América que reconoció la libertad de asociación. Su Constitución Política de 1833 y su nueva Constitución promulgada el 18 de Setiembre de 1925, consagra la libertad de asociación.

El ex-Presidente don Arturo Alessandri P., en el proyecto de Código del Trabajo y de Previsión Social, presentado al Congreso en Junio de 1921, puntualizó el concepto que tenía el Gobierno frente al problema de la organización sindical.

Dice así ese importante documento: "Como lo demuestra una experiencia muchas veces secular, las medidas represivas han resultado siempre impotentes o absolutamente ineficaces. Más aún, han tenido invariablemente, una consecuencia funesta: la de convertir asociaciones públicas, que viven a la luz del día y sujetas directa o indirectamente a la vigilancia del Estado, en asociaciones secretas que viven en la sombra y en el misterio, al margen de las leyes comunes y que tarde o temprano se hacen **conspiradoras permanentes** contra el orden público y social".

"Pero, hay una verdad que se impone con los caracteres de la evidencia misma, a pesar de las medidas de represión, muchas

draconianas, con que en ciertos países y en ciertas épocas, se ha combatido la asociación profesional, este movimiento ha ganado incesantemente terreno; se ha hecho cada vez más amplio, más coherente y más disciplinado; y por último, se ha convertido en una fuerza irresistible, a la vez que en uno de los factores más activos y más útiles del progreso social y económico de los pueblos contemporáneos”.

“Hay todavía otra verdad que parece definitivamente adquirida, si se atiende al fondo de las ideas de muchos de los grandes pensadores y sociólogos de nuestros tiempos: el movimiento de asociación profesional, lejos de debilitarse debe fatalmente acelerarse e intensificarse y alcanzar plena expansión con el afianzamiento de las verdaderas democracias”.

“Las asociaciones no constituyen un peligro para la paz social, por ninguno de los principios de su acción. Por el contrario, ellas ejercen una influencia benéfica sobre las relaciones económicas, debiendo considerarse como necesarias, en cuanto contribuyen a regularizar esas relaciones”.

“Las Asociaciones profesionales han prestado inmensos servicios a sus adherentes, y al proletariado en general, y lejos de dedicarse a fomentar la guerra industrial, han consagrado sus principales esfuerzos a la obra de mutualidad y previsión”.

En el mismo citado **Proyecto de Código del Trabajo**, se contenía un **título especial** destinado al reconocimiento legal de las asociaciones profesionales, basándose en la ley francesa de sindicatos profesionales, de Waldeck Rousseau, de 1884, con las modificaciones introducidas por la ley de Millebrand de 1920.

Este proyecto, que fué estudiado por una comisión mixta del Congreso Nacional (re-

presentantes de la Cámara de Diputados y Senado) sufrió algunas modificaciones.

La Comisión del Congreso estimó, en primer lugar, que debía reconocerse **la libertad de asociación sindical**; pero, que al mismo tiempo, debía establecerse, para todas las industrias, otra forma de sindicación: “**el sindicato industrial**”, con el propósito de tener organizaciones obreras estables y responsables, para la formación de los tribunales de conciliación y arbitraje, que resolverían los conflictos colectivos de cada fábrica; y en seguida, para poder darles participación en los beneficios, ideal que era difícil conseguir con los sindicatos libres, organizados de acuerdo con el principio universal de la libertad de asociación sindical. (Ley N.º 4057, de 8 de Setiembre de 1924).

Indiscutiblemente, que esta nueva forma de sindicación establecida por la ley, y que parece un poco paradójal del principio que consagra **la libertad sindical**, obedeció al propósito de contrarrestar, en parte, la tendencia semi-revolucionaria de los sindicatos libres.

Como es de gran importancia esta concepción especialísima del sindicalismo, y como la legislación sindical aprobada en Chile, es la primera que existe en América, haremos una síntesis de los principios establecidos en la ley que la estableció.

Ley chilena de organización sindical N.º 4057, de 8 de Setiembre de 1924, está destinada en su primera parte al **sindicato industrial**.

1.º—SINDICATO INDUSTRIAL

A)—**Principio de obligación sindical.**—Según la ley, todos los obreros de más de dieciocho años de edad, de cualquiera empresa de minas, canteras, salitreras, fábricas, manufacturas o talleres que tengan más de **20 operarios**, deberán constituir una **asociación que se denominará "Sindicato Industrial"** de la Empresa.... X.... para poder gozar de los derechos y beneficios que establece la ley.

B)—**Reconocimiento legal.**—Los sindicatos industriales gozan de **personalidad jurídica**, según la ley.

C)—**Beneficios.**—Los derechos que le acuerda la ley a los sindicatos industriales, son las siguientes:

1.º) Celebrar con la empresa contratos colectivos; 2.º) Representar a los obreros en los contratos individuales cuando lo soliciten; 3.º) Representar a los obreros en los conflictos colectivos, y principalmente, en las gestiones de conciliación y arbitraje; 4.º) Atender a los fines de mutualidad y cooperación que elijan los asociados, y principalmente: a) Seguro de vida; b) Seguro de accidentes del trabajo; c) Cuotas mortuorias.

5.º Registrar marcas de fábricas o de comercio para el uso gratuito de los asociados; y

6.º **La participación en los beneficios de la industria**; gozan de ella los obreros que forman parte del sindicato industrial.

Esta participación puede determinarse previamente: a) en el contrato individual o colectivo de trabajo; b) en su defecto, debe ser igual al 6 por ciento de los sueldos o salarios pagados durante el año, y hasta

la concurrencia del 10 por ciento de las utilidades; e) o en formas de **acciones de trabajo**, que pueden emitir las sociedades anónimas.

De esta participación, el sindicato percibe el 50 por ciento para que lo aplique a fines de mutualidad; el otro 50 por ciento se distribuye entre los obreros sindicados a prorrata de sus sueldos y de los días trabajados.

D.—**Patrimonio de los sindicatos industriales.**—La ley autoriza a los sindicatos industriales para tener un patrimonio ilimitado; cuando este patrimonio es en dinero, debe depositarse en instituciones de Crédito del Estado, y estar sometido a la fiscalización de éste.

E.—**La Ley prohíbe la federación de los sindicatos industriales.**

2.º—SINDICATOS PROFESIONALES

Junto con crear la Ley N.º 4057, la forma especial de **sindicación obligatoria industrial**, reconoció, en un título especial, la **sindicación profesional libre**, basándose, como hemos dicho, en el concepto de la ley francesa.

A.—**Naturaleza de los sindicatos.**— En efecto, la ley entiende por **sindicatos profesionales** (art. 22) las asociaciones que se constituyan entre empleados y obreros de una misma profesión, industria o trabajo, o de profesiones, industrias o trabajos similares o conexos, con el fin de ocuparse exclusivamente en el estudio, desarrollo y legítima defensa de los intereses económicos comunes de los asociados.

Pueden también acogerse al régimen establecido en la ley, las asociaciones de patrones.

B.—**De la capacidad legal para sindicarse.**

se.—La ley prohíbe la constitución de **sindicatos de empleados públicos**.

Las mujeres casadas que ejerzan una profesión cualquiera, pueden, sin autorización del marido, organizar o afiliarse a los sindicatos, e intervenir en su administración.

C.—**Formalidades legales**.— Los sindicatos profesionales gozan de personalidad jurídica, para cuyo efecto deben presentar una solicitud al Ministerio de Previsión Social y Trabajo, por conducto de la Dirección General del Trabajo, debiendo acompañar dos ejemplares de los estatutos y una lista de los socios, sus domicilios y nacionalidad.

D.—**Derechos concedidos a los sindicatos**.

a) Los sindicatos profesionales pueden adquirir bienes de todas clases, a cualquier título, pero no pueden conservar los bienes raíces sin permiso especial del Congreso, renovables cada 10 años.

b) Pueden establecer cursos y escuelas primarias o profesionales, museos sociales, sociedades cooperativas de todo género, economatos o almacenes de consumos, oficinas de colocación y en general todos los servicios de previsión compatibles con los fines de la sociedad;

c) Los sindicatos profesionales que hayan obtenido **personalidad jurídica**, pueden **celebrar contratos colectivos del trabajo**;

d) Pueden tener la representación de sus miembros en los conflictos colectivos;

e) Pueden representar a terceros ante los Poderes Públicos, en defensa de los intereses comunes de los asociados.

E.—**Obligaciones establecidas por la ley para los sindicatos**.—Deben llevar un registro especial de miembros y comunicarlo anualmente a la Dirección General del Trabajo.

F.—**Prohibiciones especialmente establecidas**:

a) Se prohíbe según la ley, comparecer en juicios; salvo que se trate de la defensa de los intereses económicos comunes del Sindicato;

b) Ejercitar actos tendientes a menoscabar la libertad individual, la libertad del trabajo o de las industrias.

G.—**Uniones o federaciones de sindicatos**. La Ley reconoce el **derecho de federación de los sindicatos**; siempre que dos o más sindicatos profesionales tuvieran por base un mismo oficio o profesión, pueden constituir uniones o federaciones para el estudio, desarrollo y legítima defensa de los intereses económicos comunes.

Las uniones o confederaciones tendrán derecho a la personalidad jurídica, en la misma forma establecida para los sindicatos profesionales.

H.—**De la disolución de los sindicatos**.— La ley chilena, sobre sindicatos profesionales, consagra el principio establecido en la ley francesa, que da derecho al Presidente de la República para decretar la disolución de las asociaciones.

Dicha disolución puede decretarse: a) cuando las asociaciones profesionales ejercen actividades prohibidas por la ley; en general, cuando sus actos constituyen ataques contra el poder constituido y el orden público;

b) Cuando el número de sus socios queda reducido a menos de 20;

c) Cuando el Sindicato, en los conflictos colectivos del trabajo: huelgas, o lock-out, no respetare las sentencias espedidas por los tribunales de conciliación y arbitraje.

I.—**Sanciones penales.**—La ley establece multas y sanciones penales especiales contra los miembros de los sindicatos, en casos calificados.

La Dirección General del Trabajo, los Gobernadores, y el Ministerio Público, están encargados de velar por la estricta observancia de la ley.

Debemos agregar que la ley de empleados particulares de 17 de Octubre de 1925 N.º 720, en su art. 8.º reconoce a los empleados el derecho de asociación.

Dice la ley: "Será nula toda estipulación que prohíba a los empleados unirse o asociarse libremente o que importe renuncia de cualquiera de los derechos o beneficios que a su favor consagra la ley".

Como corolario del derecho de asociación, la ley autoriza a las asociaciones de empleados para celebrar **contratos colectivos del trabajo.**— Establece, además, la responsabilidad directa y solidaria de la asociación, respecto de las obligaciones contraídas por cada uno de los asociaciones.

II

CONDICIONES DE EXISTENCIA LICITA DE LAS ASOCIACIONES PROFESIONALES

Por la reseña que hemos hecho de la legislación a que están sometidos los sindicatos, se pueden determinar las siguientes condiciones de existencia lícita de las asociaciones profesionales.

A.—**Sindicatos Industriales.**— "Para gozar de los derechos y beneficios que acuerda la ley, los obreros de más de 18 años de

edad, de cualquiera empresa de minas, canteras, aliteras, fábricas, manufacturas o talleres, que registren más de veinticinco operarios, **deberán constituir una asociación** que tomará el nombre de "Sindicato Industrial", con la indicación de la empresa correspondiente. (Art. 1.º de la Ley).

Esta Asociación **gozará de personería jurídica** y se entenderá constituida para los fines que hemos indicado en párrafo anterior.

La ley parece dejar establecido que no se requiere formalidad alguna para la existencia lícita de estos sindicatos.

Sin embargo, como tendrán derecho para adquirir bienes raíces, creemos que es indispensable un decreto supremo de reconocimiento.

B.—**Sindicatos Profesionales.**— Los sindicatos profesionales que deseen gozar de **personalidad jurídica**, o sea obtener el reconocimiento oficial del Gobierno, deben presentar al Presidente de la República, por intermedio del Ministerio de Previsión Social y Trabajo, una solicitud subserita por 20 asociados a lo menos, y dos ejemplares del estatuto por el cual se registrará el Sindicato.

En la solicitud que se presente debe declararse:

1.º) El domicilio social; 2.º) el número y nacionalidad de los socios, con especificación de la profesión o profesiones que ejerzan; y 3.º) el nombre y apellido, la nacionalidad, la profesión y el domicilio de los miembros que, a cualquier título dirijan, administren o deban tener la representación del sindicato; los cuales sólo podrán ser chilenos y mayores de edad.

Previo informe de la Dirección General del Trabajo, el Ejecutivo se pronuncia, concediendo o denegando la personalidad

jurídica solicitada. La denegación sólo puede fundarse, con expresión de causa, en que los Estatutos de la asociación se oponen a la Constitución, a las leyes, a la moral, o a las buenas costumbres, y en que la asociación ha infringido o no ha dado cumplimiento a cualquiera de las prescripciones de la ley sobre sindicatos.

Las disposiciones anteriores se entienden sin perjuicio, de la facultad del Gobierno para requerir previamente de la asociación solicitante, la reforma de los estatutos o las ratificaciones de hecho y declaraciones que se estimen necesarias, para la concesión de la personalidad jurídica.

La organización y funcionamiento de los sindicatos profesionales se rige por los estatutos de la sociedad, en lo que no estuviere determinado por la ley.

Se entiende, además, que son aplicables a los sindicatos profesionales, en cuanto no fueren compatibles con su objeto y con las disposiciones de la ley, los preceptos legales en vigor relativos a las corporaciones de derecho privado.

El sindicato no puede comparecer en juicio, sino cuando se trata de los intereses económicos comunes o generales de la asociación.

C.—Sindicatos de Empleados.—Están sometidos en su organización a los mismos trámites que las asociaciones de derecho privado, deben presentar su solicitud de personalidad jurídica, al Ministro de Justicia, quien previo informe del Ministerio del Trabajo, dicta el correspondiente Decreto Supremo.

La Ley de Empleados Particulares, no estableció reglas especiales para los sindicatos de empleados. Pero la ley de sindicatos en la parte que se refiere a los **sindicatos profesionales** comprende también a los sin-

dicatos de empleados y obreros, cuya organización y condiciones de existencia lícita es igual a la de los sindicatos profesionales de obreros que hemos analizado.

III

LAS POSIBILIDADES DE ACCION

Respecto a las posibilidades de acción de los sindicatos, está perfectamente determinada en la ley, según se trate de los sindicatos industriales o profesionales.

A.—Sindicatos industriales.—Según la ley citada, N.º 4057, son objeto de los Sindicatos Industriales:

1.º **Celebrar** con la empresa **contratos colectivos de trabajo** y hacer valer los derechos que nazcan de estos contratos en favor de los obreros, y de aquellos que por las leyes les corresponda;

2.º **Representar** a los obreros **en el ejercicio de los contratos individuales de trabajo**, cuando sea requerido por los interesados;

3.º **Representar** a los obreros **en los conflictos colectivos** y especialmente en las instancias de conciliación y arbitraje, y en todo lo que se refiere a la defensa económica del trabajo y en la solución pacífica de las dificultades de orden industrial que surjan entre los asociados y los empresarios;

4.º **Atender** a los fines de mutualidad y cooperación que escogitaren los asociados y que determinarán en sus estatutos.

Entre estos fines la ley establece que debe consultarse, a medida que los fondos del sindicato lo permitan: seguros de vida, seguros para los casos de accidentes, no previstos en la ley, enfermedades, cesación del trabajo, invalidez por ancianidad, y cuotas mortuorias.

Según la ley podrá destinarse a dote, una parte de estos fondos. Las pensiones que se acordaren deberán guardar proporción con los fondos acumulados y los salarios de cada asociado, y se pondrán en conocimiento de la empresa. El Sindicato podrá reasegurarse en las instituciones especiales de seguro sobre la vida u otros objetos.

Según la ley, el patrimonio del sindicato se compone:

1.º De las erogaciones que la asamblea imponga a sus asociados, con arreglo a los estatutos, para satisfacer las necesidades de los obreros de la empresa, en caso de paralización fortuita o voluntaria del trabajo, enfermedad o vejez, o para otros fines de interés colectivo;

2.º De las erogaciones voluntarias que le haga la empresa, los obreros o terceros, y de las asignaciones por causa de muerte en su favor;

3.º De los productos de los bienes del sindicato;

4.º De la cuota que, corresponde percibir al sindicato, en la distribución de los fondos que se acumulen en la Caja Nacional de Ahorros o Sucursal respectiva, en razón de las multas que al ley de Contrato de Trabajo (Art. 46) impone a los empresarios y obreros por infracción de sus disposiciones;

5.º De las multas que el Directorio del Sindicato imponga a los obreros, en uso del derecho de policía correccional que le corresponde por el Art. 554 del Código Civil, las cuales no podrán exceder de diez pesos por cada infracción;

6.º De los fondos que deben ingresar al Sindicato, conforme a lo dispuesto en la ley (art. 16).

Los fondos del Sindicato deben ser depositados, a medida que se perciban, en la

Sucursal de la Caja Nacional de Ahorros más próxima al centro de los trabajos de la empresa, respondiendo solidariamente del cumplimiento de esta obligación, los miembros del Directorio.

La administración de los fondos reunidos por el Sindicato, corresponde a su Directorio.

El Presidente y el tesorero, obrando de común acuerdo, pueden girar sobre los fondos depositados y solo para los objetos expresados en la ley.

Los fondos del Sindicato no pertenecen a los obreros que lo componen, ni a la empresa en que trabajan. Son del dominio de la Asociación, aunque cambie su personal y deben invertirse exclusivamente en los fines indicados.

Si se extingue la empresa, o si por causas de carácter permanente, como cambio de giro o restricción de la producción, sólo diere trabajo durante tres meses, a un número inferior a veinte obreros, se liquidará el sindicato respectivo, en la forma prevista por sus estatutos y si estos no lo hubieren determinado, los fondos se repartirán entre sus actuales miembros a prorrata de las erogaciones que hubieren hecho, depositándose lo que a cada uno corresponda en la Caja Nacional de Ahorros,—a su nombre.

En los casos de liquidación del Sindicato, y sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, las sumas afectadas a servicios de mutualidad, serán entregadas a las instituciones que determine el Reglamento deberán continuar haciendo el servicio correspondiente.

Son importantes, además, otros derechos que establece la ley: los sindicatos pueden registrar marcas de fábricas o de comercio, para el uso individual y gratuito de sus

miembros, y señalar con ellas las mercaderías que fabrique la empresa, siempre que para ello cuente con la aceptación escrita del empresario.

B.—**Sindicatos profesionales.**— Respecto de los sindicatos profesionales, la ley les acuerda importantes derechos.

Los sindicatos profesionales pueden **adquirir bienes** de toda clase a cualquier título, pero, no podrán conservar la posesión de los bienes raíces que adquieran, sino con autorización del Supremo Gobierno, renovada cada diez años.

Los sindicatos pueden establecer **cursos y escuelas primarias o profesionales, museos sociales, sociedades cooperativas de todo género, economatos o almacenes de consumo, oficinas de colocación y, en general, todos los servicios de educación y previsión compatibles con los fines de la asociación.**

Las Cajas de Socorros Mutuos, de Retiro, y de Seguros que se creen por los Sindicatos, están sujetas a la Inspección de la Dirección General del Trabajo, en cuanto a su organización y a su funcionamiento. En especial, dicha Dirección debe comprobar si los recursos o las cuotas, o primas afectadas exclusivamente a este objeto, son suficientes para el cumplimiento de las obligaciones hacia los miembros participantes. Si no aparecieren debidamente cauteladas dichas obligaciones, el Gobierno puede prohibir, previo informe de la Dirección General del Trabajo, el funcionamiento del servicio correspondiente.

En el caso de irregularidades en el manejo de los fondos sociales, debe el Gobierno, previo el mismo trámite, **cancelar la personalidad jurídica del sindicato** y pasar los antecedentes a la justicia ordinaria, para hacer efectivas las responsabilidades que correspondan.

Los sindicatos que hayan obtenido y conserven su personalidad jurídica conforme a la ley, cuyos puntos principales hemos reseñado, tendrá los siguientes derechos:

a) **Celebrar contratos colectivos de trabajo**; b) **tener la representación de sus miembros en los conflictos colectivos del trabajo** y principalmente en las instancias de conciliación y arbitraje; y c) **representar ante terceros y ante los Poderes Públicos y autoridades administrativas, los intereses económicos comunes a la profesión o profesiones de los asociados.**

Se **prohíbe** especialmente a los Sindicatos profesionales ocuparse en objetos distintos de los señalados en sus estatutos, y ejecutar actos tendientes a menoscabar la libertad individual o la libertad del trabajo y de las industrias, tal como lo garantiza la Constitución y las leyes.

La acción ilícita de los sindicatos puede referirse a simples trasgresiones de los derechos que les confieren las leyes, o a atentados contra el orden público o la autoridad constituida.

La ley de Sindicatos autoriza al Presidente de la República para decretar su disolución; dice así el artículo 42: "La disolución de las asociaciones profesionales deberá ser decretada especialmente por el Presidente de la República":

"1.º Cuando el número de socios, quede reducido a una cifra inferior a veinte, la cual será considerada, como **mínimum para la formación de la Asociación**".

Debemos dejar constancia que, en nuestro país, las organizaciones sindicales de tendencia ideológica revolucionaria, como la Federación Obrera de Chile y la I. W. W., subsisten sin que sus miembros sean víctima de persecuciones. Contra ellos no

se ha ejercitado la acción represiva, sino en determinadas épocas; y que sus periódicos y prédicas de propaganda o de ataque al Gobierno constituido se realizan sin acción violenta de parte del Estado.

C.—LA SITUACION DE HECHO

I. Estadística.—El movimiento de asociación en Chile, como lo hemos dicho, estuvo limitado hasta principios de este siglo casi exclusivamente a organizaciones mutualistas. La estadística aparece por esta causa sin gran interés en el siglo XIX.

Las primeras estadísticas serias se remontan al año 1910, según puede verse del cuadro esquemático que aparece a continuación:

Resumen general del movimiento de Asociación en 1910

| | |
|--|-----|
| Socorros mutuos | 267 |
| Ahorro | 1 |
| Instrucción obrera. | 5 |
| Recreo | 35 |
| Cooperativas | 3 |
| Gremiales (de resistencia) .. | 7 |
| Socorros mutuos e instrucción | 51 |
| Socorros mutuos y recreo .. | 10 |
| Socorros mutuos y resistencia | 7 |
| Socorros mutuos y ahorros.. | 14 |
| Socorros mutuos, ahorros, ins- trucción y resistencia . . . | 6 |
| Socorros mutuos y temperan- cia | 3 |
| Varios | 11 |
| <hr/> | |
| Total de sociedades | 433 |

Dentro del movimiento general de asociación, que en 1910 comprendía en Chile 433 sociedades, sólo 7 eran verdaderamente **sindicatos** profesionales o interprofesionales, y el resto, casi en su totalidad, eran socieda-

des de socorros mutuos, que alcanzaban a 372; damos un cuadro general del movimiento de asociación, en el año 1910. **Anexo I.**

Estimamos interesante conocer las diversas categorías de sociedades de socorros mutuos que existían en Chile en 1910 y por provincias.

Del cuadro que damos en el Anexo II, aparece que hay 267 sociedades, puramente de socorros mutuos; 51 sociedades de socorros mutuos e instrucción; 14 de socorros mutuos y ahorros; 5 de socorros mutuos y religión; 10 de socorros mutuos y recreo, y el resto de socorros mutuos y otras actividades. Se desprende, asimismo, que el movimiento de asociación se ha concentrado en los mayores centros de población: Santiago, Valparaíso, Concepción. Concepción.

El total de asociados, según la estadística de 1910, subía a 65,136 en una población de 3.249,279 habitantes que da el censo de 1907.

El Anexo III detalla el total de asociados por provincia.

Con posterioridad a ese año, en 1923, se hizo en Chile una investigación estadística más completa, que se resume en los cuadros que se incluyen en el Anexo IV.

De este Anexo aparece que hay en Chile en 1923, 359 sociedades mutuales, con cerca de 40,000 asociados.

De este mismo cuadro se desprende, que el total de asociaciones en Chile alcanza a 639, con un total de 94,859 asociados. Estos datos no son del todo completos, porque es difícil obtener cifras precisas de algunos organismos importantes dentro del movimiento sindical, como es la Federación Obrera de Chile.

En el año 1926 hemos hecho una investigación aproximada del movimiento de fede-

ración de asociaciones obreras, que damos en el Anexo V.

De este cuadro aparecen 214 sindicatos, con 204,000 miembros; representa el 20 por ciento de la población de Chile.

Con posterioridad a la estadística hecha el año 1923, han surgido, como aparece de la reseña histórica del desarrollo del movimiento sindical, las asociaciones de empleados del comercio y de las industrias.

Aunque no hay estadísticas oficiales, podemos dar datos aproximados del número de sociedades adheridas o dependientes de la Unión de Empleados de Chile. Total de asociaciones o ramas departamentales, 27; total de adherentes, 28.

II

Actitud patronal y obrera . .

Debemos referirnos, en primer lugar, a la actitud patronal, frente al movimiento de asociación.

Con anterioridad a la ley que reconoce los sindicatos profesionales, la mayoría de los patrones en Chile eran absolutamente hostiles al movimiento de asociación obrera. Veían en ella un peligro, una fuerza poderosa que se levantaba frente de ellos, con el propósito de mejorar sus condiciones de vida y de trabajo, por medio de las huelgas y el boycott.

Los patrones resistieron, durante mucho tiempo, el movimiento de asociación de los obreros y empleados; diversos medios emplearon para alejar a los dirigentes de sus faenas, a quienes consideraban bajo el nombre genérico de "agitadores". No se aceptaba que los obreros pudieran tratar con los patrones, en el mismo pie de igualdad, sobre las condiciones de trabajo y de sala-

rio; y menos aceptaban que en caso de huelgas, los obreros nombraran delegaciones con las cuales debían discutir.

Sólo un grupo pequeño de patrones, que sabían discernir cuáles eran los verdaderos y permanentes intereses colectivos, aceptaron el movimiento de asociación.

Fué la actitud por largo tiempo reaccionaria de la mayoría patronal, la que provocó la organización de sindicatos obreros con tendencia semi-revolucionaria, que sintetiza la Federación Obrera de Chile.

Los obreros, por su parte, en presencia de la hostilidad de los patrones, en contra del movimiento de asociación, se agruparon fuertemente para defender este derecho. Son numerosísimas las huelgas que tuvieron como petición fundamental el reconocimiento de la Federación Obrera de Chile. Hay muy pocas huelgas en los últimos 15 años en que no se haya incluido esta petición.

El criterio patronal se ha modificado casi substancialmente, con la nueva legislación.

La mayor parte de los patrones reconocen ahora la necesidad de la asociación. Hay un movimiento apreciable a favor de las leyes sociales nuevas, especialmente del sindicato industrial, que elimina, dentro de la industria, al sindicato semi-revolucionario y libre.

La actitud de los obreros frente a la nueva legislación sindical es curiosa. Por una parte, no han dejado de pertenecer a las organizaciones de orientación semi-revolucionaria, como es la Federación Obrera de Chile; y han reclamado, por otra parte, insistentemente la organización de los sindicatos industriales, por la participación en los beneficios que les acuerda la ley; son no menos que 200 sindicatos de esta especie los que ya se han organizado.

No deja de ser curioso que, los dirigentes

de la Federación Obrera de Chile, han proclamado el fracaso de la política intervencionista del Estado, fiel a las declaraciones de principios de su estatuto orgánico, inspirado en sus postulados marxistas.

Por lo que se refiere al **movimiento de asociación de los empleados**, fué igualmente resistido por los empleadores. La gran huelga de los empleados de Banco, habida en el año 1923, que fué la primera huelga de empleados, tuvo por principal móvil solicitar el reconocimiento del derecho de asociación, rechazado enérgicamente por los patrones, y no conseguido por el personal.

La ley que reglamenta el Contrato del Trabajo de los empleados particulares, reconoce el derecho de asociación al decir en su artículo 8.º: 'Será nula toda estipulación que prohíba a lo sempleados unirse y asociarse libremente o que importe renuncia de cualquiera de los derechos o beneficios que a su favor consagra esta ley'.

D.—DEFINICION JURIDICA Y CONTENIDO REAL DE LA LIBERTAD SINDICAL

En la introducción de este estudio, hemos expresado claramente nuestra opinión sobre el movimiento de asociación, tanto en Chile como en los demás países de América y Europa, y estimamos que la definición jurídica más comprensiva es la de la ley clásica de Waldeck-Rousseau; ya que tiene todos los elementos de una definición científica.

El artículo 2.º de la citada ley define a los sindicatos y les reconoce expresamente existencia legal; dice así: "Puede constituirse libremente y sin la autorización del Gobierno los sindicatos o asociaciones profesionales de más de 20 personas, de la misma profesión, de oficios similares o de profesiones conexas que concurren al establecimiento de productos determinados".

El artículo 3.º de la misma ley, que se refiere al objeto de los sindicatos, dice así: "Los sindicatos profesionales tienen exclusivamente por objeto el estudio y la defensa de los intereses económicos, industriales, comerciales o agrícolas".

La citada definición es parecida a la definición de la ley chilena de sindicatos profesionales, que dice en su artículo 22: "En tiéndose por sindicatos profesionales, las asociaciones que se constituyan de conformidad a este título, entre empleados y obreros de una misma profesión, industria o trabajo, o de profesiones, industrias o trabajos similares o conexas, con el fin de ocuparse exclusivamente en el estudio, desa-

rrollo y legítima defensa de los intereses económicos comunes de los asociados".

"Podrán también acogerse al régimen establecido por la presente ley, las asociaciones de patrones industriales o profesionales, y las asociaciones mixtas de patrones, industriales y profesionales y empleados u obreros, siempre que reúnan los requisitos esenciales señalados en el inciso anterior.

"Las sociedades legalmente constituidas a que se refiere el artículo 2,053 del Código Civil, podrán ser miembros de un sindicato, siempre que reúna los mismos requisitos".

La palabra **profesión** debe interpretarse conforme al espíritu de la ley, en un sentido más amplio y comprende, por lo tanto, a los **industriales**, a los **comerciantes** y a los **agricultores**, cualquiera que sea la importancia y la naturaleza de la explotación, o la calidad del individuo patrón, empleado u obrero. Asimismo, la ley no prescribire para las asociaciones profesionales, la **identidad** de oficio, como lo exigían las antiguas corporaciones. Basta que los miembros del sindicato pertenezcan a oficios **similares** o profesionales **conexas**, es decir, que tengan cierta analogía o que concurren a la confección de un producto determinado.

Como se ve, el objeto de los sindicatos puede ser amplísimo y abarca un programa casi ilimitado. Este cuádruple interés económico, industrial, comercial o agrícola permite a todo sindicato ocuparse de las cuestiones relativas a la producción y a la repartición de las riquezas, de los problemas sociales, del mejoramiento moral, intelectual y material de los trabajadores, de la instrucción técnica, de la conciliación y del arbitraje en los conflictos obreros, del ahorro, de la previsión, del seguro y de la asistencia médica, etc., etc.

Únicamente deben considerarse excluidas

de la acción de los sindicatos, las cuestiones políticas y religiosas.

La disposición legal chilena contiene los elementos del artículo 2.º y 3.º de la ley francesa.

Al referirse al objeto de los sindicatos, comprende en la frase "**intereses económicos comunes de los asegurados**", el contenido de la frase de la ley francesa "intereses económicos, industriales, comerciales o agrícolas".

La ley chilena ha entendido que son intereses económicos, los intereses "industriales, comerciales y agrícolas", y por eso se suprimió esa denominación.

BIBLIOGRAFIA

- 1.—Proyecto de Código del Trabajo y de Previsión Social. 1921.
- 2.—Estatuto de la Gran Federación Obrera de Chile. 1912.
- 3.—Estatutos de la Federación Obrera de Chile. 1919.
- 4.—Constitución Política de Chile. 1833.
- 5.—Constitución Política de Chile. 1925.
- 6.—Estadística de la Asociación Obrera. 1910.
- 7.—Boletín especial de la Dirección General del Trabajo. 1911.
- 8.—Estadística de la Asociación Obrera. 1924.
- 9.—Boletín N.º 22, página 214, de la Dirección General del Trabajo. Año 1924.
- 10.—Histoire du mouvement Syndical en Europe.—Paul Louis.
- 11.—Syndicalisme et démocratie; par C. Bouglé.
- 12.—Sindicatos, Trade-Unions y corporations.—Georges Renard.
- 13.—Les techniques nouvelles du syndicalisme.—M. Leroy.
- 14.—¿Qué es la sindicación obrera?—Diligent.



ANEXO A

ESTATUTOS DE LA GRAN FEDERACION OBRERA DE CHILE, APROBADOS POR DECRETO SUPREMO N.º 2622 DE 11 DE SETIEMBRE DE 1912

TÍTULO PRIMERO

De la organización, objeto y duración de la sociedad

Artículo 1.º—Organízase una Sociedad denominada “Gran Federación Obrera de Chile”.

Art. 2.º—Tienen derecho a ingresar a ella los operarios, jefes de taller, mayordomos y demás personal de las Maestranzas de los Ferrocarriles del Estado; los maquinistas, fogoneros, aceitadores, camineros y en general cuantos obreros de los ferrocarriles del Estado y demás empleados a jornal deseen federarse.

Art. 3.º—Podrán también federarse los demás obreros y artesanos de las diversas artes mecánicas dependientes del Estado o de Establecimientos particulares o que ejerzan libremente e independientemente su oficio.

Art. 4.º—El objeto de la Federación es de socorrerse mutuamente, propender a la mayor cultura de las clases obreras y al bienestar económico, moral e intelectual de los federados.

A medida que las circunstancias lo permitan, la gran Federación realizará los siguientes objetos:

a) Dar dieta, medicina, y atención médica a los federados que se encuentren en el caso de necesitar de tales auxilios;

b) Dar cuota mortuoria a favor de las familias del federado que fallezca y costear los gastos de funerales y entierros;

c) Abrir una sección de seguros sobre la vida y accidentes del trabajo, existiendo pólizas a favor de las personas que el federado indique y previo el pago de la prima y cumplimiento de los requisitos que el Reglamento determine con este objeto;

d) Fomentar, facilitar y hacer eficaz el ahorro entre los federados;

e) Abrir una sección de préstamos, cancelables dentro del mes, al interés más módico que sea posible, tratando de evitar a los federados el gravamen de constituir prendas o privarse del uso de éstas.

El interés en ningún caso podrá excederse del uno y medio por ciento mensual y será más reducido o eliminado en absoluto si las condiciones económicas así lo permiten;

f) Establecer cooperativas sobre artículos de primera necesidad para venderlos entre los federados al precio de costo y con el pequeño recargo proporcional a los gastos que origine el servicio;

g) Abrir escuelas para la instrucción primaria de los descendientes y hermanos de los federados y obreros en general;

h) Abrir para los federados escuelas de dibujo lineal y demás conocimientos científicos o prácticos que sean útiles a los oficios en las diversas artes mecánicas;

i) Sostener un órgano de publicidad en que se publiquen los actos oficiales de la Federación, los artículos de interés, que los federados escriban y todo aquello que tienda al bien de la federación o de sus miembros;

j) Organizar fiestas sociales, espectáculos

teatrales, bailes y demás pasatiempos cultos, destinándose la utilidad líquida en beneficio de la Federación;

k) Fomentar y organizar conferencias públicas y periódicas en asambleas generales para difundir el conocimiento de los deberes del individuo para con su hogar, la sociedad y la patria; extirpar el uso inmoderado de la bebida y demás vicios;

l) Propender por medio de la propaganda respecto de los deberes establecidos en los Estatutos en el engrandecimiento y vigorosa vida de la Federación para llegar al puesto más prominente entre las sociedades obreras de América;

ll) Esforzarse por cultivar las más amistosas y estrechas relaciones con los Poderes Públicos del Estado y las autoridades administrativas, a tal punto que puedan ser consideradas, acogidas y convertidas en Ley de la República, las ideas de bienestar hacia las clases obreras del país;

m) Respetar y obedecer las resoluciones de las legítimas autoridades de la nación;

n) Establecer cuantos otros medios sean útiles al progreso moral, material e intelectual de los federados y de los obreros en general, y al perfeccionamiento del ejercicio de los oficios;

o) Tratar de intervenir amistosamente en los desacuerdos que se produzcan entre obreros y patronos siempre que la causa sea justificada”.

ANEXO B

FEDERACION OBRERA DE CHILE

Estatutos y declaración de principios aprobados por la Convención de Concepción el 25 de Diciembre de 1919

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La Federación Obrera de Chile se ha fundado para realizar los siguientes propósitos:

Defender la vida, la salud y los intereses morales y materiales de toda la clase trabajadora de ambos sexos.

Defender a los trabajadores de ambos sexos de la explotación patronal y comercial, de los abusos de jefes y autoridades y de toda forma de explotación y de opresión.

Proteger a sus afiliados en todos los actos que establezcan sus estatutos.

Fomentar el progreso de la instrucción y cultura de la clase trabajadora por medio de conferencias, escuelas, bibliotecas, prensa y toda actividad cultural, y conquistar la libertad efectiva económica y moral, política y social de la clase trabajadora, (obreros y empleados de ambos sexos), aboliendo el régimen capitalista, con su inaceptable sistema de organización industrial y comercial, que reduce a la esclavitud a la mayoría de la población.

Abolido el sistema capitalista, será reemplazado por la Federación Obrera, que se hará cargo de la administración de la producción industrial y de sus consecuencias.

Estas aspiraciones serán sustentadas en realidad cuando la Federación Obrera de Chi-

le, por intermedio de todas sus secciones, tenga la potencia suficiente para realizarlas.

Para librar a los trabajadores y empleados de ambos sexos de la explotación y opresión en que viven esclavizados, a medida que el poder de la Federación lo permita se luchará:

Por el mejoramiento de los salarios, de manera que correspondan a las necesidades de la vida de constante progreso, hasta producir la transformación del régimen del asalariado por un mejoramiento superior, que concluya con la esclavitud del salario.

Por la disminución de las horas de trabajo, como un medio de disminuir la desocupación y la fatiga, para darse tiempo a la vida social.

Por la reglamentación de las condiciones de trabajo, hasta desaparecer todo vestigio de despotismo y de esclavitud.

Por el abaratamiento de la vida, ya sea por medio de agitaciones, influyendo en la legislación de los impuestos, o creando o protegiendo instituciones cooperativas que tengan por objeto abaratar la vida.

Por desterrar en forma definitiva todos los vicios de la clase trabajadora, y el del alcohol y el de los juegos de azar.

Por el mejoramiento de las habitaciones y su abaratamiento, por los medios que la fuerza creciente de esta Federación le sea permitida.

Esta Federación será la escuela donde se moldee el mejor pensamiento que oriente al proletariado de ambos sexos a la perfección de su organización social e industrial, hasta obtener su integral emancipación.

Todo este programa de perfección social podrá cumplirse si la clase proletaria de ambos sexos (Obreros y empleados) se apresura a construir la fuerza capaz de realizar

este programa, acudiendo a incorporarse previamente a la Federación Obrera de Chile, en cualquiera de sus secciones, sindicatos o federaciones que forman parte de esta organización, que es la escuela práctica que enseña y dignifica, el más amplio concepto de la verdad y justicia social.

Por lo tanto la Federación Obrera de Chile, levanta su bandera inspirada en estas dos profundas sanciones internacionales: “la unión hace la fuerza” y “la emancipación de la clase trabajadora debe ser obra de los trabajadores mismos”.

ALGUNOS ARTICULOS DE LOS ESTATUTOS DE LA FEDERACION OBRERA DE CHILE

Art. 2.º—La Federación, esforzará por intensificar la organización obrera en sus múltiples manifestaciones, gremialismo, cooperativismo, etc., etc., y en general de toda organización que tienda al mejoramiento obrero en cualquiera de sus manifestaciones.

Para conseguir estos fines reconoce todos los medios de defensa y lucha que acepta el proletariado universal.

Art. 11.º—Constituirán la Federación Obrera de Chile, todos los Consejos de Obreros y empleados, y profesionales de ambos sexos que se organicen en cada pueblo y acepten nuestro método de lucha y acción como igualmente nuestro programa.

Art. 17.º—Todos los afiliados a la Federación, tienen el deber de cooperar al éxito de una huelga, por los medios que estén a su alcance.

Producida una huelga y mientras ella dure, ningún afiliado puede discutir su justicia”.

ANEXO C

ESTATUTOS Y CONSTITUCION DE LA
I. W. W.

Artículo 1.º

TÍTULO Y ESTRUCTURA

I.—Esta organización será conocida con el título de “Los Trabajadores del Mundo”.

II.—Los Trabajadores Industriales del Mundo, se compondrá de trabajadores de ambos sexos actualmente asalariados y estarán todos sujetos a las prescripciones de la presente Constitución, la que respetarán y harán cumplir en toda ocasión.

III.—La institución “Trabajadores Industriales, en la forma siguiente:

a) Departamento de Agricultura.

Departamento de Minería.

Departamento de Transporte Marítimo.

Departamento de Transportes Terrestres y comunicaciones.

Departamento de Manufacturas y Producción en general.

Departamento de Construcciones, y

Departamento de Servicios Públicos.

b) Al Departamento de Agricultura pertenecen todos los trabajadores que se ocupan en las diferentes labores del campo.

Al Departamento de Minería pertenecen todos los mineros y anexos que son indispensables para la explotación de la industria minera.

Al Departamento de Transporte Marítimo pertenecerán todos los trabajadores de los di-

ferentes oficios que se ocupen en las faenas marítimas.

Al Departamento de Transportes terrestres y comunicaciones pertenecerán todos los trabajadores de las industrias ferroviarias, tranviarias, automovilistas, conductores de vehículos, cables, telegráfos, teléfonos, etc., etc.

Al Departamento de Manufactura y Producción en general pertenecerán todos los obreros de los diferentes establecimientos, manufactureros, sean éstos fábricas, talleres, etc.

Al Departamento de Construcciones pertenecerán todos los trabajadores de los diferentes oficios y faenas correspondientes a las construcciones de edificios, puentes, caminos, etc.

Al Departamento de Servicios Públicos pertenecerán todos los trabajadores de las diferentes oficinas y dependencias de ellas y demás reparticiones inherentes a los citados servicios.

IV.—En cada ciudad o aldea, se organizará una Unión Local de Trabajadores Industriales del Mundo, con el fin de agrupar en ella a todos los trabajadores de los diferentes oficios y faenas de ella.

V.—Constituída la Unión Local en cada pueblo, con un número de cien trabajadores de cada oficio o faena, se constituirán los Departamentos mencionados, siempre que el número de habitantes y la importancia de las industrias así lo requieran.

VI.—Si en un pueblo no hubiere el número suficiente de trabajadores para formar los departamentos citados en el N.º 3, se tomarían en consideración las industrias que reúnan el requisito a que se refiere el N.º 5; el resto de los trabajadores de las más subdivisiones (o gremios) formarán parte dentro de la Unión Local.

VII.— Todas las Uniones, Departamentos

y subdivisiones de los Trabajadores Industriales del Mundo en esta región, estarán representados por una Junta General Administrativa con residencia, por el momento, en Santiago, mientras determina su ubicación el primer Congreso que se celebrará próximamente, y por una Junta Administrativa en cada pueblo.

VIII.—La Junta General Administrativa estará compuesta por dos delegados de cada Unión Local de los diferentes pueblos.

IX.—La Junta Administrativa de cada departamento industrial, siempre que estos existan. En caso contrario, serán elegidos por las Asambleas, teniendo como base la elección de un miembro por cada gremio.

X.—Los Departamentos Industriales tendrán también una Junta Administrativa compuesta por un delegado de cada subdivisión de los Departamentos.

XI.—Todas estas Juntas Administrativas durarán un año en sus funciones y tendrán la misión de representar a los Trabajadores Industriales del Mundo en todos los actos que resuelvan las Asambleas, debiendo comunicar todas estas resoluciones a todas las Uniones de los diferentes pueblos y en especial, a la Junta Administrativa.

XII.—Todas estas comunicaciones deben ser enviadas por documentos duplicados, uno dirigido a nombre de la Junta Administrativa y otro a nombre del delegado que representa a los mandantes, para que defienda, si es necesario, las peticiones de sus representantes, acatando las resoluciones de la mayoría y solicitando copia autorizada para dársela a conocer a los compañeros que representa.

XIII.—El nombramiento de los delegados que formarán las Juntas Administrativas, será hecho por los Trabajadores de cada pueblo en asambleas generales y de mutuo acuerdo

para evitar la intromisión de caudillos, que, conocedores de la poca preparación social de los trabajadores, dan golpes de audacia que pueden tener funestas consecuencias para la organización.

XIV.—De entre los delegados que componen la Junta General Administrativa, se designarán los siguientes cargos: un Secretario General, un Secretario de Actas, un Secretario de Notas, un Tesorero, dos Contadores, un Bibliotecario, y el resto de delegados serán vocales y podrán reemplazar en los cargos citados a los ausentes mientras la Asamblea designa los reemplazantes en definitiva si fuere necesario, a excepción de la Junta Administrativa que se hará de acuerdo con lo que se expresa en el número 15.

XV.—Los cargos para la Junta General Administrativa, serán designados por las delegaciones de todas las Uniones Locales de los Trabajadores Industriales del Mundo reunidas en Congreso, siendo ese nombramiento sometido a la aprobación de las Asambleas Generales de cada pueblo.

Artículo 2.º

I.—Todos los miembros que se incorporen a las Uniones de los Trabajadores Industriales del Mundo, pagarán al firmar el registro “un peso” ,valor de la libreta social, y “un peso” como cuota mensual, pudiendo aumentar o disminuir la cuota según el estado económico de los trabajadores en las diferentes Zonas de la región Chilena.

II.—De los fondos sociales se hará la siguiente distribución:

a) Cada Unión Local contribuirá con el 20 por cientos para los gastos de impresión de folletos de propaganda sociológica y del pe-

riódico órgano oficial de los Trabajadores Industriales del Mundo en la Región Chilena.

b) El dinero destinado para la propaganda será remitido a la Junta General Administrativa, para que ella lo invierta de acuerdo con las resoluciones de los delegados de los diferentes pueblos.

c) El 10% será destinado para los gastos de defensa en los atropellos patronales y prisiones arbitrarias.

d) El dinero destinado para la defensa será administrado por cada Unión Local junto con el 70% restante que servirá para los gastos generales que autoricen las asambleas.

e) En caso que haya que defender a varios miembros de nuestra organización, los gastos que se originaren serán pagados entre todas las Uniones de los diferentes pueblos, proporcionalmente al estado rentístico de cada una.

III.—El dinero recibido por cada Unión Local será administrado por la misma Junta, teniendo presente que la acumulación de gran cantidad de dinero, al ser depositada en los Bancos, Cajas Nacionales de Ahorros o personas extrañas a los trabajadores, constituye un peligro para las luchas sociales. Se procurará nivelar las entradas con las salidas y si hubiere superávit se invertirá en la propaganda.

IV.—Todas las Uniones Locales que se funden en la Región Chilena, deberán solicitar la carta de autorización y de reconocimiento ante la Junta General Administrativa.

V.—Todo asociado que cambie de residencia a cualesquier pueblo de la región Chilena o del extranjero donde estén constituidos los Trabajadores Industriales del Mundo, presentará allá sus credenciales de miembro de nuestra Unión para seguir cumpliendo con sus deberes y recibir los beneficios que fija nuestra Constitución.

VI.—En caso que en el pueblo o país donde fije la residencia uno de nuestros miembros, no existiere nuestra Unión, procurará darla a conocer entre los trabajadores, hasta formar un grupo que se encargue de activar los trabajos hasta conseguir la fundación de nuestra Unión, debiendo dar aviso a la Junta General Administrativa para la debida orientación y reconocimiento.

VII.—En caso de enfermedad, muerte o cesantía forzosa de algún miembro de los Trabajadores Industriales del Mundo, las Asambleas de cada pueblo determinarán la manera cómo ayudarlos.

VIII.—Todas las Uniones, Departamentos Industriales y Sub-Divisiones de éstos, serán autónomas para tratar todo lo relacionado con las condiciones de trabajo de cada industria o faena.

IX.—Siempre y cuando los miembros de alguna repartición de los Trabajadores del Mundo acuerden iniciar un movimiento tendiente a mejorar sus condiciones de productores y que dieren origen a una huelga debidamente estudiada, deberán obrar en la siguiente forma:

a) Comunicar su resolución por intermedio de los delegados a la Junta Administrativa de las Uniones Locales a que correspondan y ésta a su vez, dirigirse por duplicado al Consejo General Administrativo en la forma especificada en el N.º 12, Art. 1.º

b) Dar aviso de esta misma resolución a las diferentes Uniones Locales de la Región para que éstas puedan resolver en definitiva las medidas que adopte el Consejo General.

c) Tomar todas las precauciones del caso, para evitar una derrota y poder recurrir a todos los medios que sean necesarios a fin de asegurar el éxito.

d) Ninguna ramificación de los Trabajadores Industriales del Mundo celebrará convenios con organizaciones obreras ajenas a los principios del Sindicalismo Revolucionario.

e) Siempre que alguna Unión Local o dependencia de ella, inicie algún movimiento como se explica en el N.º 9.º, procurará solucionarlo directamente de trabajador a patrón, teniendo especial cuidado de no hacer arreglos que puedan comprometer los principios sustentados por los Trabajadores Industriales del Mundo.

X.—Las Uniones Locales de cada pueblo, cada vez que necesiten libretas para los socios que firmen el registro, las solicitarán de la Junta General Administrativa, enviando el valor correspondiente a fin de obtener el número que corresponderá al asociado.

XI.—La Junta General Administrativa llevará una Estadística de todos los miembros de los Trabajadores Industriales del Mundo en la Región Chilena para saber con exactitud el número total de sus componentes y el de cada Unión Local.

Artículo 3.º

Administración de fondos sociales

I.—El Consejo General Administrativo, que es el llamado a controlar la buena marcha de los intereses de los Trabajadores Industriales del Mundo en toda la Región, tiene el deber de fiscalizar las entradas y salidas de los fondos sociales de todas las Uniones Locales de su dependencia, nombrando para ello cada vez que se le solicite uno o más interventores para que revisen los libros de tesorería en unión de la comisión nombrada para el efecto por la Asamblea de cada pueblo,

siendo los gastos que origine esta tramitación de cuenta de la Unión Local donde ocurra el incidente.

II.—Todas las entradas y salidas de dinero deben estar claramente expresadas con sus respectivos comprobantes en los libros de cada Junta Administrativa, las cuales darán a conocer mensualmente a las asambleas generales el estado financiero de la Unión y cada tres meses enviarán un balance general a la Junta General Administrativa y un balance del año antes de la realización de cada Congreso de los Trabajadores Industriales del Mundo.

III.—En ningún caso las Juntas Administrativas podrán invertir los fondos—productos de las cuotas semanales—en gastos contrarios al sostenimiento de la organización.

IV.—Todas las resoluciones de las diferentes Uniones dependientes de los Trabajadores Industriales del Mundo, trimestralmente serán impresas en un boletín que se repartirá a cada uno de los socios a fin de que conozcan esas resoluciones.

V.—Las diferentes Uniones Locales celebrarán asambleas generales ordinarias cada quince días y extraordinarias todas las veces que sea necesario y las circunstancias lo exijan.

VI.—Ninguna Unión Local, Departamentos Industriales o Subdivisiones dejará de subsistir mientras diez de sus miembros deseen seguir cumpliendo con nuestra Constitución.

VII.—Al ocurrir algún desbande en alguna repartición de los Trabajadores Industriales del Mundo, el Consejo General Administrativo tomará el inventario de todos los enseres de la sección correspondiente, incluso el dinero, para guardarlo bajo su custodia, hasta que los componentes u otros trabajadores deseen reorganizar aquella repartición. Si du-

rante un año no se obtuviere la reorganización, todos los enseres y dinero pasarán a fondos generales de los Trabajadores Industriales del Mundo.

Artículo 4.º

Los Congresos

I.—Los Trabajadores Industriales del Mundo en la Región Chilena, celebrarán un Congreso ordinario todos los años en la segunda quincena de Enero, para deliberar sobre las resoluciones que se adoptaren en otros países, y extraordinario cuando lo soliciten las Uniones Locales.

II.—Este Congreso puede celebrarse en los principales puertos o ciudades de la Región, enviando a él tantos delegados como departamentos industriales tenga cada Unión Local, proporcionando cada una de ellas el dinero para pasaje a sus respectivas delegaciones y contribuyendo entre todas al pago de los gastos generales de cada Congreso, a excepción de los campesinos que contribuirán al alcance de sus entradas.

III.—Todas las delegaciones que se presenten a un Consejo deben acreditar su misión con poderes debidamente autorizados con la firma de los respectivos secretarios de las Juntas Administrativas y con el sello social de la Unión Local del pueblo a que corresponden.

IV.—Antes de la realización de cada Congreso, el Consejo General Administrativo deberá tener preparados todos los documentos y archivos de los Trabajadores Industriales del Mundo, incluso el balance correspondiente a cada Unión Local.

V.—Para la mejor realización de esta la-

bor, las respectivas Uniones Locales de la Región enviarán el día 1.º de Enero una copia autorizada de todo el movimiento social y rentístico habido durante el año.

VI.—Terminadas las sesiones de cada Congreso y antes de hacer entrega de los enseres de la organización al nuevo Consejo Central Administrativo, el que está en funciones enviará a todas las asambleas de los Trabajadores Industriales del Mundo en la Región, una copia de las resoluciones doptadas por el Congreso, incluyendo el nombre de los miembros que ocuparán los cargos representativos.

VII.—Al Congreso se pueden presentar trabajos, colectiva o individualmente, auspiciados por las Uniones Locales o con la firma del autor.

VIII.—Para estrechar más la solidaridad internacional, los Trabajadores Industriales del Mundo en la Región Chilena, convocarán a un Congreso Americano, con representaciones del Norte, Centro y Sur América, dentro del cual se propondrá la convocatoria de un Congreso Internacional para adoptar el mejor medio que afiance de una manera eficaz las aspiraciones del proletariado universal.

Artículo 5.º

Disposiciones generales

I.—En las Juntas Administrativas no podrá tener representación ningún propagandista de partidos políticos, que siendo trabajador y miembro de los Trabajadores Industriales del Mundo, pretendiese inclinar a los compañeros hacia el partido de su filiación.

II.—Estas mismas precauciones se tomarán al designar las delegaciones que en nombre de la organización salgan en jira de propaganda en pro de nuestra causa.

III.—Si por algún motivo algún miembro de los que forman parte de una delegación de los Trabajadores Industriales del Mundo, fuese sorprendido infringiendo el N.º 2 del Art. 5.º, será en el acto desautorizado o expulsado, según la gravedad de los hechos.

IV.—Los gastos que originen las jiras de propaganda, serán costeadas por cada Unión que las autorice, salvo aquellas jiras que por sport hacen algunos miembros a las inmediaciones de los puertos, ciudades o aldeas.

V.—Toda la correspondencia y documentos de la organización deben ser firmados por el secretario general y autorizados por el sello social que mantendrá siempre bajo su custodia.

VI.—Una vez fundados los departamentos industriales en cada pueblo y teniendo nombrada la Junta Administrativa compuesta por un delegado de cada subdivisión (o gremio) mantendrá una amplia fiscalización en el manejo de los fondos sociales administrados por la Unión Local.

VII.—Para la mejor realización de este cometido, autorizarán a los respectivos delegados de subdivisiones o gremios para que desempeñen las funciones de recaudadores de las cuotas sociales entre los miembros a quienes representan en el departamento industrial.

VIII.—Estos delegados y recaudadores exigirán un recibo sellado y firmado por el tesorero de la Junta Administrativa del Departamento cada vez que hagan entrega del dinero, debiendo llevar en forma bien clara una libreta de contabilidad con el nombre de cada miembro que hace sus pagos.

IX.—El tesorero del departamento industrial, también llevará su libro en forma clara y cada vez que haga entrega del dinero recibido a la Junta Administrativa de la Unión Local, debe exigir un comprobante que a su

vez dará a conocer a la Junta del departamento.

X.—Siendo nuestra organización compuesta por trabajadores de ambos sexos y como no es posible que la mujer tenga los mismos recursos que el hombre para el pago de sus deberes sociales, se fija para todas las compañeras la cuota de cincuenta centavos al mes y el valor de la libreta social será al precio de costo.

XI.—Los gremios, como conocedores de las necesidades de cada miembro, pueden confeccionar reglamentos internos que reflejen el deseo del miembro, pero en ningún caso podrán alterar nuestro programa o Constitución de los Trabajadores Industriales del Mundo.

XII.—Como medio de facilitar más ampliamente la instrucción a los trabajadores, cada Unión Local fundará un Centro de Estudios Sociales para que se encargue de la formación de la Biblioteca, la Escuela Moderna Racionalista y representaciones teatrales, según las entradas de dinero destinado a esta grande obra.

ANEXO D

ESTATUTO DE LA FEDERACION DE
OBREROS DE IMPRENTA DE
CHILE

TÍTULO I

De la organización

Artículo 1.º— LA FEDERACION DE OBREROS DE IMPRENTA DE CHILE la componen todas las organizaciones del gremio a través de la República, con título de Federación de Obreros de Imprenta de Chile—Sección (el nombre de la ciudad).

Art. 2.º—La Federación se regirá por una Junta Central, que residirá en Santiago o Valparaíso, rotativamente cada año, y estará compuesta por una mesa directiva de:

1 Secretario General, 1 de Actas, 1 Tesorero y 4 Vocales; además, un representante por cada sección.

La última convención nombrará la sede, y cuya sección elegirá la mesa directiva.

Art. 3.º—Es obligación de pertenecer a la organización: todos los obreros y empleados de ambos sexos que presten sus servicios manuales o intelectuales en las empresas de la industria tipográfica y laboren en cualquier forma este ramo.

TÍTULO II

De la Constitución de las Federaciones

Art. 4.º—Se constituirán federaciones locales.

Art. 5.º—Cada organización tendrá la siguiente Junta Directiva:

Un Secretario General, con las siguientes obligaciones:

1.ª Ser representante oficial de la Federación en todos sus actos, abriendo todas las reuniones para que los asistentes designen de viva voz quien presida;

2.ª Atender y despachar toda correspondencia, dejando copia en libro especial de las notas que reciba y despache, dando cuenta inmediata a la Junta Directiva y después a la Asamblea;

3.ª Llevará un libro estadístico del movimiento del gremio y proporcionará datos de trabajos y dará el pase a los afiliados para que estos puedan ingresar a los establecimientos, para lo que tendrá un horario fijo en la Secretaría; y

4.ª Transmitir a la Junta General, Asamblea en seguida, todo asunto que no pueda resolver en persona y hacer todas las anotaciones sociales.

Un Secretario de actas, con las obligaciones siguientes:

1.ª Tomar nota, redactar y firmar las actas en compañía del que presida las reuniones de la Junta Directiva o de asambleas; y

2.ª Reemplazar al Secretario General en ca-

sos de ausencia de éste y con las mismas atribuciones.

Un Tesorero, con las siguientes obligaciones:

1.ª Recibir las cuotas ordinarias y extraordinarias y llevar los libros necesarios para la anotación del tesoro;

2.ª Presentar mensualmente un balance de entradas y salidas a la Asamblea General Ordinaria que se efectuará el primer Domingo de cada mes;

3.ª Girar las órdenes de pago que ordene la Asamblea y la Junta Directiva;

4.ª Depositar 24 horas después de haber recibido las cuotas que reciba en la institución en que se tenga la cuenta abierta, en compañía del Secretario General;

5.ª Para retirar y girar cualquiera cantidad de dinero que autorice la Asamblea, lo hará con el Secretario General y un miembro de sala a nombre de la institución; y

6.ª Solamente podrá mantener en su poder la suma de \$ 100.000 para los casos en que la Junta Directiva se vea precisada a ordenar un gasto hasta por esa cantidad.

Art. 6.º—Esta Junta Directiva será elegida a voto general, en votación de 9 de la mañana a 4 de la tarde, cada año, el segundo Domingo de Abril, recibiendo de sus puestos el Domingo siguiente a fin de poder dedicar atención preferente al 1.º de Mayo con fiestas culturales.

Art. 7.º—Las asambleas serán ordinarias y extraordinarias.

Las ordinarias se efectuarán el primer Domingo de cada mes, con la siguiente tabla:

1.º Lectura de acta;

2.º Cuenta y correspondencia;

3.º Balance de tesorería y nombramiento de tres personas que revisen el balance e informen a la Asamblea;

4.º Incidentes en general;

5.º Orden del día, en que la Asamblea dará la pauta de trabajos que la Junta Directiva deberá desarrollar durante el mes, para lo cual ésta pedirá el concurso de comisiones que la secunden en su labor; y

6.º Las asambleas extraordinarias se efectuarán cada vez que las circunstancias lo exijan y en ellas se tratará solamente del objeto de la convocatoria, que el Secretario General indicará en la citación.

La Junta Central

Art. 8.º—La Junta Central tiene las siguientes obligaciones:

1.ª El Secretario General llevará un archivo del movimiento del gremio en el país;

2.ª En cada ocasión que reciba el anuncio de un conflicto del gremio en alguna localidad, citará a la Junta Central para resolver y transmitir a las demás secciones las noticias del conflicto;

3.ª El tesorero presentará un balance semestral a la Junta y una vez aprobado por ésta, lo dará a conocer a todas las secciones adheridas a esta federación.

El secretario de actas llevará éstas al día.

Art. 9.º—La Junta Central, de acuerdo con el Directorio de la organización en conflicto, cuidará que no se comprometa el triunfo de un movimiento por falta de solidaridad económica y boycoteará en primer lugar todo trabajo procedente de un taller en huelga.

Si esto no bastara, y agotados todos los recursos, se recabará y se consultará a las demás secciones según la gravedad del caso, el paro general, local.

La Junta Central se concretará solamente a poner en contacto a las distintas secciones del país y a mantener el espíritu sindical, ten-

drá la supervigilancia general, estudiando en todo caso los antecedentes que motiven los conflictos.

Art. 10.—Convocará a convenciones ordinarias cada dos años, con 90 días de anticipación; y además a un Congreso, donde podrán participar todas las entidades tipográficas del país, cada cuatro años, sin que sus resoluciones afecten a las declaraciones de principios y estatutos de la F.O.I. Chile.

a) En las convenciones ordinarias dará cuenta de su labor en general y propondrá los medios de trabajos a desarrollar en el futuro.

b) Indicará, al hacer la convocatoria, el objeto de ella, debiendo tratarse solamente tales cuestiones y se celebrará en la localidad que designe la Junta Central, y los Congresos los fijará ésta al ultimar sus sesiones.

Art. 11.—Las cuotas ordinarias y extraordinarias se fijarán de acuerdo con las necesidades de la institución respectiva.

Art. 12.—Las secciones adheridas a la Federación de Obreros de Imprenta de Chile cotizarán anticipadamente, cada seis meses, la cantidad de cincuenta pesos, las que cuenten con mayor número de doscientos federados, y las demás voluntariamente y cuando lo solicite la Junta Central.

Cada sección podrá elaborar un reglamento interno en los que se establecerá ayudas solidarias para socorros de sus asociados en casos imprevistos.

Art. 13.—Los salarios para las cesantías forzosas, enfermos, y huelguista los fijarán las asambleas a su libre arbitrio.

Derechos iguales

Art. 14.—Todos los miembros de la Federación de Obreros de Imprenta de Chile, ten-

drán derechos iguales cuando se trasladen de una a otra sección, en cualquier punto del país, cumpliendo con los siguientes requisitos:

1.º Al partir de un punto a otro llevará consigo su carnet al día; si esto no fuera así, llevará una nota firmada por el Secretario General y por el tesorero, en que se expongan las razones de su atraso.

2.º Presentarse al llegar al lugar de su nueva residencia, a la secretaría federal, exhibiendo los documentos que lo acrediten como socio activo para ser reconocido, y obtener trabajo.

Emplezños asalariados

Art. 15.—Los secretarios generales podrán ser rentados donde las circunstancias lo permitan.

Celebraciones

Art. 16.—Todas las secciones propenderán a efectuar periódicamente actos sociales con la exclusión total de bebidas alcohólicas, dando preferencia a los actos de conferencias sobre problemas sociales.

Medidas prácticas

Art. 17.—Las secciones locales deberán hacer lo siguiente:

- a) Establecer la Bolsa del Trabajo;
- b) Firmar, con autonomía de la Junta Central, pactos de solidaridad moral y económica;
- d) Al firmarse un pacto debe estamparse que las partes pactantes, antes de iniciar un paro general, deben resolver de común acuerdo, fijando el medio, si económico o moral, con que debe ayudarse a la parte afectada.

Sellos sociales

Art. 18.—El timbre social para las cuotas será una estampilla que diga, con iniciales: Federación de Obreros de Imprenta de Chile”.

Propaganda

Art. 19.—Para mantener la actividad gremial cada sección que pueda, procurará editar un órgano de propaganda con campo libre para todos los obreros de Imprenta.

Art. 20.—Se recomienda la organización de Centros de Estudios Sociales en todas las secciones del país como medio de propaganda intelectual de los Obreros Tipográficos.

a) Estos Centros se regirán autónomamente por un directorio compuesto de: 1 Secretario General, 1 de Actas, 1 Tesorero y 2 Vocales;

b) Los gastos que estos Centros originen serán cubiertos por cuotas voluntarias.

Artículos transitorios

Art. 1.º—Estos Estatutos serán aplicados a la Federación Obrera de Imprenta de Chile y empezarán a regir desde el 1.º de Febrero de 1924.

Art. 2.º—La Junta Central se encargará de la provisión de los estatutos y timbres, los que venderá a precios de costo.

ANEXO E

“UNION SOCIAL REPUBLICANA DE
ASALARIADOS DE CHILE”

ESTATUTOS DE LA “USRACH”

I.—Principios fundamentales

Artículo 1.º—a) El objetivo último de la Usrach es la emancipación espiritual, social, política y económica de los asalariados y la organización de una sociedad nueva fundada en la justicia, en la cooperación y la solidaridad.

b) Reconoce que esta emancipación será posible mediante la capacitación moral y técnica de los asalariados a través de un proceso evolutivo que modifique al mismo tiempo las formas de la producción y las condiciones de la vida social.

c) Sostiene que la política debe orientar los esfuerzos colectivos, dar satisfacción a las necesidades públicas y facilitar el desarrollo progresivo de la sociedad. Incorpora a los asalariados a la acción política para que, por medio de ella extiendan sus derechos, garanticen sus intereses, difundan sus ideales e impidan el predominio de una clase en la dirección del Estado.

d) Mientras subsiste el régimen actual, declara que la propiedad debe ser considerada meramente una función social, condicionada por el interés y el bienestar generales. Como una aspiración, levanta el principio de la socialización de los medios de producción y de intercambio para establecer la justicia definitiva e integral en las relaciones de los hombres.

II.—De los adherentes a la Usrach

Art. 2.º—Constituirán la Usrach, todos aquellos que no pertenezcan a otro partido, que vivan de un salario, acepten sus principios, su programa y sus estatutos y estén inscritos en las secciones comunales respectivas.

Art. 3.º—Todos los adherentes a la Usrach gozarán de iguales garantías y derechos.

III.—De las Secciones Comunales

Art. 4.º—Existirá en cada comuna de la República una Sección Comunal formada por todos los miembros de la Usrach del territorio correspondiente.

Art. 5.º—Corresponderá a las Secciones Comunales:

a) Conocer e informar sobre las solicitudes de ingreso que deberán ser elevadas a las respectivas Juntas Provinciales.

b) Difundir los ideales de la Usrach.

c) Velar por el cumplimiento de los acuerdos y resoluciones de los organismos superiores.

d) Proponer a las Juntas Provinciales las medidas que estimen necesarias.

e) Organizar los trabajos electorales de la respectiva comuna.

f) Dirigir y fiscalizar la labor de sus representantes en el Municipio.

Art. 6.º—Las Secciones Comunales serán autónomas en lo que se refiere a su administración y en las cuestiones locales.

IV.—De las Juntas Provinciales

Art. 7.º—Existirá en cada provincia una Junta Provincial constituida por representantes de las Secciones Comunales.

Para constituir estas Juntas las Secciones Comunales de cada departamento, reunidas, procederán a designar tres delegados.

Art. 8.º—Corresponderá a las Juntas Provinciales:

a) Conocer y resolver sobre las solicitudes de ingreso elevadas por las Secciones Comunales.

b) Velar por la disciplina, cohesión y actividad de las Secciones Comunales.

c) Respetar y hacer cumplir las resoluciones del Consejo Ejecutivo Nacional.

d) Preocuparse del estudio y solución de los problemas que afecten a los asalariados de su respectiva provincia.

e) Adoptar todas las medidas conducentes al éxito de los trabajos de la Usrach dentro de la provincia.

f) Hacer llegar constantemente hasta el seno del Consejo Ejecutivo Nacional el sentir y las necesidades de la provincia.

g) Fijar las fechas para la ejecución de candidatos al Municipio y al Parlamento, y convocar a las secciones comunales cuando lo estime conveniente.

Art. 9.º—Las Juntas Provinciales serán autónomas en lo que se refiere a su administración y en la adopción de todas aquellas medidas que considere necesarias para el desarrollo normal de sus actividades y la eficiencia de sus trabajos, siempre que no estén en pugna con los propósitos de la Usrach y las disposiciones de este Estatuto.

V.—De la Convención Nacional de Asalariados

Art. 10.—La autoridad suprema de la Usrach reside en la Convención Nacional de Asalariados, que debe reunirse anualmente

en la fecha y ciudad que haya fijado en su última sesión.

Art. 11.—Formarán la Convención Nacional de Asalariados los delegados de todas las Secciones Comunales de la República (hasta los delegados por cada una de ella), los miembros del Consejo Ejecutivo Nacional y la representación parlamentaria.

Los miembros del Consejo Ejecutivo Nacional y los representantes parlamentarios, no tendrán derecho a voto ni podrán ser designados delegados por las secciones.

Art. 12.—La Convención Nacional será presidida en su primera sesión por el presidente del Consejo Ejecutivo o en su ausencia, por los vice-presidentes.

En esta sesión la Convención Nacional elegirá su mesa directiva que estará formada por un presidente, tres vice-presidentes, cinco secretarios y los relatores necesarios.

Art. 13.—Corresponderá a la Convención Nacional de Asalariados:

a) Orientar y determinar la acción social, política y económica de la Usrach;

b) Pronunciarse sobre la labor desarrollada por el Consejo Ejecutivo Nacional y por las representaciones parlamentarias y municipales.

c) Introducir en el programa de la Usrach y en el Estatuto, las modificaciones y ampliaciones que estime oportunas.

d) Designar los miembros del Consejo Ejecutivo Nacional.

VI.—Del Consejo Ejecutivo Nacional

Art. 14.—Antes de clausurarse la Convención Nacional de Asalariados, procederá a elegir nueve personas que, con el nombre de Consejo Ejecutivo Nacional, tendrán a su cargo la dirección política y social de la Usrach.

Art. 15.—Los miembros del Consejo Ejecutivo Nacional se elegirán representando a las siguientes zonas:

1.º Por Tarapacá y Antofagasta; 2.º Por Atacama y Coquimbo; 3.º Por Aconcagua y Valparaíso; 4.º Por Santiago; 5.º Por O'Higgins, Colchagua y Curicó; 6.º Por Talca, Linares y Maule; 7.º Por Ñuble, Concepción y Bío-Bío; 8.º Por Arauco, Malleco y Cautín, y 9.º Por Valdivia, Llanquihue y Chiloé.

Art. 16.—Las Juntas Provinciales de cada zona reunidas, tendrán facultad para remover a sus representantes.

Art. 17.—Los parlamentarios formarán parte del Consejo Ejecutivo Nacional.

Art. 18.—Los miembros del Consejo Ejecutivo elegirán de su seno un presidente, un vice-presidente, dos secretarios y un tesoroero.

Los parlamentarios no podrán formar parte de la Mesa Directiva.

Art. 19.—Corresponde al Consejo Ejecutivo Nacional:

a) Designar las comisiones necesarias para el estudio de los problemas que afecten a los asalariados, y a los intereses generales del país;

b) Supervigilar las actividades de los organismos provinciales y comunales, pudiendo disolverlos y reorganizarlos, cuando no cumplen las finalidades que les corresponden;

c) Convocar a Convenciones extraordinarias cuando lo juzgue conveniente o cuando lo solicite un tercio de las Juntas Provinciales existentes;

d) Dirigir y orientar la acción de los representantes en el Parlamento;

e) Poner en práctica los medios de financiamiento que acuerde la Convención, emitir las estampillas de cotización y los carnets de los afiliados; hacer imprimir los Estatutos,

Programas, Reglamentos y todas las reformas que acuerde la Convención;

f) Conocer y resolver las dificultades que se produzcan en los organismos provinciales y comunales cuando sean elevadas a su consideración.

VII.—*De las Comisiones Técnicas*

Art. 20.—Los organismos directivos, como el Consejo Ejecutivo Nacional y las Juntas Provinciales, se asesorarán para el estudio y solución de los problemas que afecten a los asalariados por comisiones técnicas que designarán los miembros de la Usrah pertenecientes a las actividades gremiales correspondientes.

Estas mismas comisiones técnicas propiciarán las medidas que convenga adoptar tendientes a secundar y robustecer la acción gremial.

VIII.—*De los representantes en el Parlamento y en el Municipio*

Art. 21.—Para hacer la elección de los candidatos al Parlamento se procederá conforme a las disposiciones pertinentes del Reglamento de las Juntas Provinciales y del Consejo Ejecutivo Nacional.

Art. 22.—Los candidatos a los Municipios y al Parlamento serán designados por la Sección o Secciones Comunales correspondientes, conforme a lo estipulado en el Reglamento respectivo.

Art. 23.—Para tener opción a ser designado candidatos a Parlamentarios y a Municipales será necesario estar inscrito en los respectivos Registros por lo menos con un año de anticipación, encontrarse al día en sus cotizaciones y haber cumplido fielmente los com-

promisos contraídos con la Usrach.

Art. 24.—En su acción los Parlamentarios y Municipales estarán obligados a respetar lo establecido en este Estatuto en los Cap. III, Art. 5, letra f) y VI, Art. 19, letra d).

Art. 25.—En las elecciones internas de municipales o parlamentarios tendrán derecho a voto todos los ciudadanos inscritos en los registros de la Usrach, estén o no inscritos en los registros electorales.

IX.—*Disposiciones generales*

Art. 26.—El Consejo Ejecutivo Nacional llevará una estadística minuciosa de todos los afiliados a través de la República, fijando especialmente el gremio a que pertenecen y si son ciudadanos electores.

Estos datos deberán ser pasados por las Secciones Comunales a las respectivas Juntas Provinciales y éstas a su vez, los elevarán al Consejo Ejecutivo.

Art. 27.—Los acuerdos de los organismos de la Usrach, se tomarán por mayoría absoluta de votos.

Art. 28.—Los afiliados, para poder ocupar un puesto en la mesa Directiva de cualquier organismo y ser nombradas delegados a la Convención Nacional, deberán estar inscritos en los Registros respectivos por lo menos con seis meses de anticipación y encontrarse al día en el pago de sus cuotas.

ANEXO F

DECLARACION DE PRINCIPIOS DE LA UNION DE EMPLEADOS DE CHILE

El trabajo es la base del capital, toda vez que el primero ha dado origen al segundo, constituyendo una fuerza creadora e impulsadora de la civilización y del perfeccionamiento moral de la humanidad.

2.º—Nuestra denominación es “clase asalariada” y levantamos como bandera estos dos axiomas: “Unión hace la fuerza” y “La emancipación de los empleados debe ser obra de los empleados mismos”.

3.º—El trabajo físico y mental no debe ser una simple mercadería; por lo tanto, ha de ser contemplado siempre como una fuerza viva e inteligente y asociado al capital debe reconocérsele pleno derecho a participar de los beneficios producidos por el esfuerzo común de ambas fuerzas productoras.

4.º—La explotación del hombre por el hombre es un crimen. Usar el capital como medio de explotación del trabajo, sin otra mira que acrecentar más y más el capital es inicuo y contrario a los principios de bien entendido humanitarismo.

5.º—El arrendamiento o contrato de servicios por un jornal o sueldo hiere la dignidad del hombre; pero mientras la Humanidad no haya alcanzado el perfeccionamiento moral necesario para convenir en la ley universal este principio, ha de aceptarse el jornal o sueldo como base de remuneración, más nunca como retribución única y total.

6.º—El jornal o sueldo minimum de todo trabajo que demanda la diaria actividad del

hombre o la mujer, ha de ser el salario vital, entendiéndose por tal lo que se necesita para llevar una vida decorosa dentro de las reglas de una prudente sobriedad.

El resultado utilitario de los negocios industriales o comerciales no ha de basarse jamás en la paga de salarios que por su exigüidad constituye una explotación inicua del esfuerzo realizado por el trabajador, sea éste hombre o mujer.

7.º—Así al capital se le reconoce derecho a multiplicar y acumular reservas para los períodos de crisis, al trabajador debe reconocérsele derecho a ganar, además de lo que ha menester para su diario vivir sin estrecheces extremas, lo necesario para formar un fondo de economía para los días de enfermedad y muy esjpecialmente para la vejez.

8.º—El Estado debe interesarse porque la generalidad de su población goce de un relativo bienestar económico y como quiera que es innato en el hombre, el deseo de surgir, debe, como entidad docente y legislativa, tener en sus medios de desarrollo de la riqueza del país, como principio básico el crear posibilidades económicas a los asalariados.

9.º—Las horas de trabajo debe ser racional y científicamente determinadas.

En general, tanto en la industria, el comercio, como en las funciones públicas, la jornada diaria no debe pasar de ocho horas.

10.—Por principio, la mujer no debe trabajar en otras funciones que las del hoagr, pero, por el momento, mientras la sociedad actual la violenta al trabajo, el hombre y la mujer deben gozar de iguales remuneraciones.

11.—Los empleados constituyen, por principios jurídicos, parte principal del Estado, puesto que son el nervio de la producción y de la riqueza. De consiguiente, tienen pleno derecho a exigir la dictación de leyes y regla-

mentos que contemplen con amplia justicia sus intereses económicos y sociales.

12.—La nacionalización del Comercio y las Industrias serán aspiración de los empleados para tener derechos propios de fiscalización en el funcionamiento de sus organismos y por servir al afianzamiento de la economía nacional.

ESTATUTOS DE LA UNION DE EMPLEADOS DE CHILE

Aprobados en sesiones generales del Congreso de Empleados y en Asamblea especial con fecha 26 de Mayo de 1925.

TÍTULO I

Organización

Art. 1.º—Se constituye en la ciudad de Valparaíso una institución social que se denomina “Unión de Empleados de Chile”, con residencia en este puerto y con derecho a constituir sesiones de ella en todas las comunas de la República.

Los empleados y empleadas de Chile, públicos y particulares, de toda categoría y nacionalidad, convencidos de la necesidad que existe de aunar sus fuerzas para protegerse mutuamente, acuerdan: constituirse en una sola agrupación nacional bajo las condiciones de reglamentación orgánica que se estipule en los presentes estatutos.

Esta institución se forma por todos los empleados, considerándose como tales todos los que viven de un salario fijo o variable, de origen público o particular, como ser oficinas, empresas comerciales e industriales, bancarias, periodísticas, gráficas, policiales, municipales, aduaneras, postales, telegráficas, cablegráfi-

cas, navieras, ferroviarias, mineras, salitreras, judiciales, agrícolas, militares, navales, eclesiásticas, marítimas, educacionales de todo género, sin restricciones de ninguna especie.

En cada comuna de la República de Chile, habrá una Sección de esta institución denominada Consejo Administrativo Local de la Unión de Empleados de Chile, formada de la manera siguiente:

a) Cada grupo o conjunto de empleados en sus respectivas oficinas, secciones o departamentos, etc., de empresas, talleres, establecimientos, etc., ingresarán colectivamente a esta institución y designarán libremente a uno de los compañeros para que lo represente oficialmente como sus legítimos personeros con la denominación de delegado-tesorero.

b) El conjunto de estos delegados forman el Consejo General de la institución, con un año de duración en sus funciones.

c) No podrán desempeñar el cargo de delegados los gerentes, apoderados, jefes de firmas o empresas comerciales, industriales, etc.

Consejo General

Art. 2.º—El Consejo General formado por estos delegados elige de su seno el Consejo Administrativo Local, compuesto de 9 consejeros que duran un año en sus funciones.

Esta elección se hará sin voto acumulativo y en caso de presentarse listas, completas éstas no podrán contener más de cinco nombres.

Consejo Administrativo

Art. 3.º—Los nueve consejeros elegidos forman el Consejo Administrativo, con su Mesa Directiva en la forma siguiente: Un representante legal, un secretario general, un se-

cretario de actas, un tesorero y cinco consejeros, los que asumen las funciones directivas y administrativas del Consejo Administrativo durante un año.

El representante legal de este Consejo no podrá or ninguna circunstancia ni bajo ningún pretexto ejecutar actos oficiales a nombre de la institución sin previa autorización del Consejo Administrativo, bajo pena de perder su puesto.

Cada Consejo Administrativo puede acordar libremente la renta que estima conveniente para los miembros de su Mesa Directiva.

Art. 4.º—El Consejo Administrativo celebrará sesión ordinaria una vez por semana y mensualmente sesionará con los delegados que componen el Consejo General.

Art. 5.º—El representante legal, secretarios y tesoreros desempeñarán las funciones propias que corresponden a los cargos respectivos, sin perjuicio de los acuerdos respectivos, sin perjuicio de los acuerdos posteriores de cada Consejo Administrativo Local.

Art. 6.º—Todos los asuntos, proposiciones, problemas, proyectos, peticiones, etc., que se presenten a la consideración de los Consejos Administrativos durante el desarrollo de sus actividades oficiales, serán estudiados y resueltos por cada Consejo, los que gozan de autonomía para proceder en los asuntos regionales de su dependencia.

Art. 7.º—Los grupos formados por señoritas empleadas, tendrán privilegios especiales y preferencias para merecer de los Consejos Administrativos facilidades de todo género en el uso de los locales sociales para sus reuniones de trabajo, estudio, familiares; gozando en todo caso de independencia en la reglamentación interna de sus actividades femeniles.

Protección mutua

Art. 8.º—Se establece como plan de trabajo fundamental la protección mutua más amplia, como ser: ayuda práctica para todos los casos, préstamos de dinero, atención médica, protección educacional, instalación de institutos técnicos de perfeccionamiento, secciones femeninas de labores de mano, etc.

Los Consejos Administrativos ejercerán una constante labor en busca de secciones generales, que beneficien a los empleados.

Se entrega a sus estudios la organización de cooperativas de consumos, formación de un hogar social propio, acumulación de fondos de reserva, gestación de editar un periódico o diario de propaganda, instalación de bibliotecas y toda clase de asuntos prácticos que signifiquen beneficios colectivos.

Contribuciones y fondos sociales

Art. 9.º—Cada empleado o empleada contribuirá a la formación de los fondos sociales de la institución, con una cuota semanal que será fijada por el Consejo Administrativo. Estas cuotas serán recaudadas directamente por los delegados-tesoreros de cada grupo y entregada por ellos a la Tesorería.

Donde la institución tenga cuenta corriente en algún Banco o institución bancaria de crédito, estas cuotas serán depositadas por los delegados para llevar a la Tesorería la boleta de depósito respectiva.

Art. 10.—La distribución de los fondos sociales para su inversión será determinada libremente por cada Consejo Administrativo como lo estime conveniente.

De estos fondos sociales, para su inversión será determinada libremente por cada Conse-

jo Administrativo como lo estime conveniente, y se tomará la cuota que el Consejo determine para el sostenimiento de la Dirección General.

Art. 11.—Ningún beneficio será aplicado si el socio está atrasado en el pago de sus cuotas y como castigo a su atraso demorará en recibir los beneficios un tiempo igual al que demoró en tener sus cuotas al día.

No será considerado como socio, por ninguna circunstancia y bajo ningún pretexto, el empleado que no haya cubierto sus cuotas y por lo tanto no podrá desempeñar ningún cargo directivo, siendo de la responsabilidad del tesorero cualquiera infracción al presente artículo.

Art. 12.—La Tesorería emitirá los recibos correspondientes a las listas de cuotas que le presenten los delegados.

Art. 13.—Cada Consejo Administrativo dictará los Reglamentos Internos que estime necesarios para la cautelación de sus fondos sociales y su correcta administración.

Los delegados

Art. 14.—Los delegados desempeñan el papel principal en esta institución; de su seno sale elegido el Consejo Administrativo; deben velar en todo momento por la armonía entre los empleados y el Consejo Administrativo; y deberán convocar bajo la presidencia del representante legal, cada tres meses, a Junta General de empleados para darles cuenta de los trabajos hechos durante los tres meses indicados.

Consejo departamental

Art. 15.—Los Consejos organizados por los presentes Estatutos formarán en cada cabe-

cera de departamento de la República un Consejo departamental de la manera siguiente:

Un delegado por cada institución de empleados, ajena a estos estatutos, y la Mesa Directiva del Consejo Administrativo de la cabecera del Departamento de esta institución, en cuyo local deberá funcionar el Consejo departamental.

Este Consejo elegirá la siguiente Mesa Directiva: un secretario general, un secretario de actas, un secretario de correspondencia y tres vocales.

Art. 16.—Este Consejo obrará de acuerdo con lo que determinen las instituciones que lo componen y tendrán autonomía para resolver sus cuestiones regionales, debiendo en todo caso mantener las relaciones oficiales, consiguientes con la Dirección General.

Instituciones establecidas,

Art. 17.—Todas las instituciones establecidas en el país, con o sin personería jurídica y con programas de acción mutualista establecidos podrán formar parte de esta institución y se les reconocerá ampliamente todos sus derechos adquiridos y su constitución orgánica establecida.

Por exigirlo imperiosamente el interés general de todos los empleados de Chile, en cuanto a elementos de producción en la formación colectiva de la riqueza nacional, se les llama a nuestro lado para que aporten el concurso de sus inteligencias en la obra de salvación pública en que desarrollamos nuestras actividades y dentro del respeto a toda clase de instrucciones de nuestra vida constitucional.

Art. 18.—Igual cosa se observará con las instituciones de empleados que trabajen al

servicio del Estado y de las Municipalidades del país.

Representante legal

Art. 19.—El representante legal del Consejo Administrativo Local deberá representar a la institución, en cada localidad, oficial y extraoficialmente, en todos los asuntos que sea requerido, previa autorización del Consejo en todas sus actividades.

Deberá comunicar a la Dirección General todos los asuntos que acuerde su Consejo y que se relacionen con otros Consejos de su Departamento o Provincia.

Dirección General de la Unión de Empleados de Chile

Art. 20.—Se constituye en la ciudad de Valparaíso, asiento oficial de esta institución, un organismo especial encargado de asumir, bajo su responsabilidad, la dirección y representación general de todos los empleados de Chile, de conformidad con los presentes estatutos, organismo que se denomina: *Dirección General de la Unión de Empleados de Chile.*

Art. 21.—Anualmente los Consejos departamentales, representados por dos delegados cada uno, se reunirán en la cabecera de provincia respectiva y designarán a un delegado con residencia en Valparaíso para que forme parte de la Dirección General.

Las reuniones deberán celebrarse siempre en el local social de esta institución. No podrán desempeñar los cargos de delegados ante la Dirección General, los gerentes, apoderados, jefes de firmas o empresas comerciales, industriales, etc., ni los miembros del Consejo Administrativo Local de Valparaíso.

Art. 22.—La primera sesión de la Direc-

ción General, al constituirse, será presidida provisoriamente por el representante legal del Consejo Administrativo de Valparaíso y dicha sesión como todas las demás, deberá celebrarse en el local social de esta institución en Valparaíso.

Junta Ejecutiva

Art. 23.—Los delegados de cada provincia de Chile que forman la Dirección General designarán entre ellos mismos la Junta Ejecutiva Nacional, compuesta de siete miembros que durarán un año en sus funciones, salvo resolución en contrario del Consejo de Delegados.

Para esta elección no habrá voto acumulativo y las listas no podrán contener más de cuatro nombres.

Art. 24.—Elegidos los siete miembros de la Junta Ejecutiva, estos procederán a elegir de su seno, en votaciones separadas para cada caso, la Mesa Directiva compuesta de: Un representante legal, un secretario general, un secretario de actas, un tercero y tres consejeros, los que durarán un año en sus funciones.

Art. 25.—La Junta Ejecutiva tiene amplias atribuciones para asumir la representación general de todos los empleados de Chile asociados a esta institución y para estudiar y resolver todos los asuntos que e relacionen con la atribución antedicha.

Podrá asimismo desautorizar la existencia de cualquier Consejo Administrativo que no acate las disposiciones de los presentes estatutos o que extralimite sus funciones, dando cuenta de sus resoluciones al Consejo de Delegados en sus sesiones ordinarias o extraordinarias.

La Junta Ejecutiva tendrá por obligación principal velar por el mejoramiento social y

económico de todos los empleados de la República.

Art. 26.—La Junta Ejecutiva celebrará sesiones ordinarias una vez en la semana y el Consejo de Delegados, dos veces en el mes.

Art. 27.—Para el reemplazo de cualquier miembro de la Junta Ejecutiva se designará al que haya seguido en número de votos al verificarse la elección de que trata el art. 23.

Art. 28.—Las sesiones de la Junta Ejecutiva serán presididas por su representante legal y las del Consejo de Delegados lo serán por el representante legal del Consejo Administrativo de Valparaíso.

Representante legal de la Junta Ejecutiva

Art. 29.—El representante legal de la Dirección General deberá representar a la institución en todo el país, en toda clase de asuntos o actos de carácter oficial, judicial o administrativo; tendrá la representación general de todos los Consejos Administrativos del país.

No podrá, bajo ningún pretexto ni circunstancia ejecutar actos públicos que comprometan el nombre de la institución sin previa autorización de la Junta Ejecutiva.

La menor falta debidamente comprobada en contravención al inciso anterior será causal suficiente para exonerarlo de su cargo del miembro de la Junta Ejecutiva, sin perjuicio de lo que acuerde en seguida el Consejo de Delegados.

Consejo de delegados

Art. 30.—El resto de los delegados provinciales forman un organismo que se denomina Consejo de Delegados.

Este Consejo velará por los actos de la Jun-

ta Ejecutiva y tendrá atribuciones suficientes para autorizar a la Junta, si de las pruebas debidamente documentadas que reuna pueda atestiguar que la Junta ha faltado a sus deberes.

Art. 31.—El representante legal, secretario y tesorero de la Junta Ejecutiva desempeñará los cargos que le corresponden sin perjuicio de los acuerdos que tome el Consejo de Delegados para rentar los cargos de los miembros de la Junta.

Art. 32.—Cualquiera dificultad que se presente en el seno de la Junta Ejecutiva será estudiada y resuelta en definitiva por el Consejo de Delegados, en sesión secreta, salvo acuerdo en contrario con respecto a la forma de celebrar la sesión.

Art. 33.—Los presentes estatutos empezarán a regir inmediatamente de ser aprobados en asamblea especial, con asistencia de los delegados de cada provincia de Chile y podrán ser modificados en todo o en parte de común acuerdo entre los Consejos interesados en las reformas y la Junta Ejecutiva, mientras se celebra un próximo Congreso de Empleados.

Artículos transitorios

Se autoriza ampliamente, con todas las facultades que determinan las leyes dictadas al respecto, al señor Eliodoro Yáñez, abogado, domiciliado en Santiago, para que gestione ante el Supremo Gobierno la aprobación de los presentes estatutos, y obtenga para nuestra institución su reconocimiento legal por medio de la personería jurídica, autorizándolo también para que acepte las modificaciones que a estos estatutos considere del caso hacer el Gobierno.

E R O D E S O C I E

Mutuos e Instrucción

Mutuos y Religión.

Mutuos y Recreo.

II PARTE

Organización Técnica de la Mutualidad

ORGANIZACION TECNICA DE LAS MUTUALIDADES

“Las sociedades de socorros mutuos, *no deben nacer solamente de un impulso del corazón*; es preciso que se constituyan científicamente. Son sociedades de seguros que no conseguirán remediar ningún mal, si no han sido organizadas por calculadores muy hábiles y por estadísticos muy sagaces. Hay, pues, una técnica de las sociedades de socorros mutuos, así como existe una técnica de las Cajas de Ahorro”. (León Say).

Estas palabras del ilustre maestro de la Economía Política y de la Ciencia Social, jamás serán meditadas lo bastante por los organizadores o administradores de sociedades de socorros mutuos, particularmente en nuestro país, donde, forzoso es reconocerlo, las sociedades se han formado, por lo general, prescindiendo de la técnica a que alude Say.

Los mutualistas cometían hace medio siglo, en Francia, Bélgica, Inglaterra y otros grandes países europeos, el error de creer que la organización de las mutualidades es una cuestión de buena voluntad, de simple buen sentido común, o de nobles impulsos.

Así se han formado, no sólo innumerables sociedades obreras, sino también algunas grandes sociedades mutuas de empleados, que se citan como un modelo de organización y de buena administración, y que todavía atraen a mucha gente por la expectativa de una cuota mortuoria o un seguro de vida relativamente elevado. Sin embargo, algunas de ellas han pasado ya el período inicial, durante el cual

es fácil hacer frente a todas las cargas mientras aumenta el número de asociados, para entrar en el período crítico en que las cargas aumentan con los jubilados (comúnmente desde los veinte años) y las entradas tienden fatalmente a disminuir por la dificultad, cada vez mayor, de atraer nuevos socios.

Para constituir una sociedad mutualista, no basta contar con la ayuda mutua, *con el espíritu de abnegación y el sentimiento de solidaridad de que sus miembros pueden estar animados*. Es preciso, además, e *indispensable*, pensar en el porvenir y tratar de valorar con la mayor precisión posible, los riesgos que la sociedad va a asumir, si se quiere que en todo tiempo esté en situación de hacer frente a las obligaciones contraídas para con los socios.

Esto es lo que se llama *la técnica del seguro*, más o menos sencilla o compleja según la naturaleza de los riesgos, enfermedad, accidente, invalidez y vejez, paro forzoso, etc.

Todos estos riesgos son susceptibles de calcularse matemáticamente. Individualmente, son el azar; pero colectivamente ese azar se revela en la estadística, *sometida a leyes que hacen del conjunto de los azares individuales un fenómeno estable*.

Con gran propiedad se ha dicho que el seguro no es más que la mutualidad organizada según las leyes de la estadística.

Entre las sociedades comerciales y las mutualistas no existe, en realidad, otra diferencia que la de que en las primeras el seguro está organizado como empresa lucrativa, de modo que se pagan primas mucho mayores que las necesarias para cubrir el riesgo (dividendos, utilidades, comisiones, mayores gastos de administración, etc.).

Los objetos del seguro practicado por las mutualidades son muy variados, pero el más

común es el de garantía contra el riesgo de enfermedad.

El fin esencial de este seguro es conservar al empleado u obrero el todo o parte de su salario cuando se incapacite para el trabajo, a causa de enfermedad. Se realiza por el subsidio en dinero de incapacidad o enfermedad. Lo completamente indispensable es la asistencia médica y farmacéutica, incluyendo la asistencia en hospitales, sanatorios, casas de salud, etc., etc.

Es preciso, sí, tener presente que casi ninguna mutualidad limita su acción a llenar estos fines esenciales que constituyen propiamente el seguro-enfermedad.

De una manera general puede decirse que todas las mutualidades *bien organizadas*, se proponen como *mínimum*:

- 1.º Pagar un subsidio en dinero durante la enfermedad;
- 2.º Suministrar asistencia médica, farmacéutica y hospitalaria, comprendidos los aparatos ortopédicos necesarios;
- 3.º Subsidios y asistencia médica en caso de parto (durante cuatro a seis semanas);
- 4.º Pago de una suma fija en caso de muerte del socio;
- 5.º Asistencia médica y farmacéutica a los miembros de la familia, mediante el pago de una cuota suplementaria.

BASES DEL SEGURO MUTUALISTA

Una buena técnica permite a las mutualidades, por reducido que sea el número de sus miembros, hacer frente a la asistencia de todos ellos, en cualquier tiempo, naturalmente,

dentro de los límites máximos que se fijen al *quantum de asistencia anual*.

La primera condición de esta técnica es la *estadística de morbilidad* o enfermedad, pues ella da la medida exacta de los riesgos actuales y futuros representados por cada socio. Desgraciadamente, en nuestro país no existe casi en absoluto esta estadística, y mucho menos las estadísticas especiales sobre *morbilidad profesional* o sobre determinación *cualitativa de las causas de enfermedad y de muerte*.

No obstante, creemos que puede utilizarse, prudencialmente a lo menos, los resultados globales de las mejores estadísticas extranjeras. Es de advertir que todas estas estadísticas coinciden, en lo fundamental, en forma que es verdaderamente notable, dadas las diferencias de localidad y de fechas en que han sido recogidas. (Estadísticas de los Mandiesther Oldfelows, de la Caja Cantonal de Berna, de la Caja de Amsterdam y las más recientes y completas del Seguro Austriaco).

La morbilidad global puede apreciarse en las formas siguientes: la frecuencia de los casos de enfermedad con relación al número de socios; el total de días de enfermedad, con relación al número de casos de enfermedad; y el coeficiente más importante, llamado: *Coefficiente de morbilidad* que da el promedio anual de días de enfermedad por cada socio: (Entendiéndose por días de enfermedad los que motivan el pago de subsidios dentro de cada año y del plazo de asistencia fijado por la sociedad).

El cuadro siguiente da los coeficientes anuales de morbilidad para una asistencia de seis meses como máximum, según los resultados de los seguros o instituciones que se indican:

COEFICIENTE DE MORBILIDAD

(Días de enfermedad por persona asegurada)

| Edades | Estadística de | | |
|--------------|----------------|-----------------|----------------|
| | Oldfelows | Caja de Leipzig | Seg. austriaco |
| 20 a 24 años | 5,1 | 6,6 | 6,1 |
| 25 a 29 años | 5,2 | 7,1 | 6,5 |
| 30 a 34 años | 5,5 | 8,1 | 7,2 |
| 35 a 39 años | 6,2 | 9,5 | 8,0 |
| 40 a 44 años | 7,2 | 10,9 | 9,1 |
| 45 a 49 años | 8,4 | 12,4 | 10,3 |
| 50 a 54 años | 10,3 | 14,6 | 11,7 |
| 55 a 59 años | 13,4 | 17,1 | 13,9 |
| 60 a 64 años | 18,0 | 20,1 | 17,3 |
| | (A) | (B) | (C) |

(A) Seguro ordinario—(B) y (C) Seguro obligatorio, sin examen médico previo y otras condiciones restrictivas.

Creemos que es también de interés dar a conocer la estadística de la Caja de Leipzig, que presta asistencia durante seis meses y desde el primer día de enfermedad. Esta estadística se refiere a un período de 25 años y a un promedio anual de 100.000 asegurados.

CAJA DE LEIPZIG

Coeficiente de morbilidad y mortalidad (1)

| Edades | Días de incapacidad por cada asegurado | Defunciones por e/1,000 asegurados |
|--------------------|--|------------------------------------|
| Menores de 15 años | 5,9 | 0,9 |
| de 15 a 19 años | 6,2 | 2,7 |
| ” 20 a 24 ” | 6,6 | 4,6 |
| ” 25 a 29 ” | 7,1 | 4,9 |
| ” 30 a 34 ” | 8,1 | 5,9 |
| ” 35 a 39 ” | 9,5 | 8,5 |
| ” 40 a 44 ” | 10,9 | 11,3 |
| ” 45 a 49 ” | 12,4 | 14,2 |
| ” 50 a 54 ” | 14,6 | 20,3 |
| ” 55 a 59 ” | 17,1 | 26,2 |
| ” 60 a 64 ” | 20,7 | 35,9 |
| ” 65 a 69 ” | 24,6 | 54,8 |
| ” 70 a 74 ” | 34,6 | 66,5 |
| ” 75 ” | 40,4 | 95,5 |

(1) Estos coeficientes no comprenden los asegurados mujeres.

Son también muy dignas de interés las estadísticas del seguro austriaco, 1918-1925, que se refieren a más de seis millones de asegurados obligatorios y cuyos resultados no se apartan, sensiblemente, de los de la Caja de Leipzig. Por desgracia, ciertas diferencias en el método de presentar estas estadísticas, hacen muy difícil su comparación. Las cifras de la mortalidad y morbilidad son ligeramente menores en el seguro austriaco, lo que parece deberse, en primer lugar, a que este seguro paga

los subsidios sólo después del tercer día de enfermedad.

Nos limitaremos, pues, a señalar que, según el seguro austriaco, resulta un coeficiente general de morbilidad, para todos los asegurados, de 7, 8 días de incapacidad por año, con una asistencia máxima de seis meses.

Si se quiere aplicar las cifras a la organización de una sociedad mutualista cualquiera, puede procederse de dos maneras:

1.º *Repartición*.—Calculando la cuota anual que debe exigirse a cada socio, para lo cual basta multiplicar el coeficiente de morbilidad por la cantidad fijada como subsidio diario (dentro de una asistencia de seis meses). Este sistema parece contrario a los fines de la mutualidad y ofrece los más graves inconvenientes prácticos, puesto que implica la fijación de cuotas variables y que aumentan gradualmente, según la edad.

2.º *Capitalización*.—Consiste sencillamente en fijar una cuota uniforme, correspondiente a un promedio de morbilidad entre la juventud y la vejez. Los excedentes que esas cuotas dan en la juventud, constituyen, con los intereses acumulados, una *reserva* para hacer frente a la agravación del riesgo en la vejez.

Este sistema parece el único recomendable a las mutualidades comunes y con mayor razón a las que fijan condiciones restrictivas al ingreso a la sociedad, tales como edad máxima de 40 años, examen médico previo, plazo para tener derecho a los beneficios sociales, etc.

El cuadro siguiente, calculado por el profesor Bunge, (1) muestra muy bien la diferencia entre los sistemas de capitalización y repartición y, como en el primer sistema, la mutua-

(1) A. Bunge. “El Seguro Nacional”. Buenos Aires, 1922.

lidad que hace pagar a sus miembros una cuota media y uniforme, puede constituir la reserva matemática necesaria para garantizar la asistencia hasta el término de la vida del socio, sin que las finanzas de la Sociedad sean afectadas por ella.

Este cuadro se ha calculado sobre la base de un tiempo máximo de asistencia de seis meses por año; de una vida media de 60 años; y de un promedio de morbilidad de 8,73 días de enfermedad o de subsidio por persona asegurada.

En él se indica la cuota anual o mensual exigible a cada socio por cada peso que debe gastarse en asistencia y por día de incapacidad, conforme a las bases señaladas.

Cabe, sí, hacer presente que en el cálculo de las reservas no se ha tomado en cuenta los intereses y la capitalización de los excedentes; de tal modo que el valor de las reservas podría reducirse notablemente y en particular para las edades de 20 a 30 años, si se toma en cuenta el factor indicado.

| Edades | Cuota anual exigible por un subsidio de \$ 1 por día de enfermedad. (1). | | | | |
|-----------------|--|--|---|----------------------|----------------------|
| | A—Según el sistema de la repartición. Cuota mensual exigible. | B—Según el sistema de la capitalización. Cuota mensual exigible. | C—Según el sistema de la capitalización. Excedente anual. | D—Reserva en 5 años. | E—Reserva en 5 años. |
| De 16 a 20 años | 5,8 | 0,48 | 0,73 | 2,93 | 14,65 |
| „ 21 a 25 „ | 6,1 | 0,51 | 0,73 | 2,63 | 27,80 |
| „ 26 a 30 „ | 6,5 | 0,54 | 0,73 | 2,23 | 38,95 |
| „ 31 a 35 „ | 7,2 | 0,60 | 0,73 | 1,53 | 46,20 |
| „ 36 a 40 „ | 8,0 | 0,67 | 0,73 | 0,73 | 50,25 |
| „ 41 a 45 „ | 9,1 | 0,76 | 0,73 | 0,37 | 48,40 |
| „ 46 a 50 „ | 10,3 | 0,86 | 0,73 | 1,57 | 40,55 |
| „ 51 a 55 „ | 11,7 | 0,98 | 0,73 | 2,97 | 25,70 |
| „ 56 a 60 „ | 13,9 | 1,16 | 0,73 | 5,17 | 0,15 |
| | (A) | (B) | (C) | (D) | (E) |

(1) Cifras redondeadas.

Notas al cuadro anterior:

(A) La Columna A indica la cuota anual, técnicamente calculada, exigible por cada día de enfermedad y por socios en el año para una

asistencia de 6 meses y un subsidio de un peso por día.

(B) Indica la cuota mensual exigible para la repartición pura y simple, que aumentaría progresivamente con la edad del socio.

(C) Indica la cuota media que con los excedentes de las edades inferiores constituye la reserva matemática necesaria para garantizar el pago de los subsidios hasta los 60 años de edad.

(D) y (E) indican el desarrollo o movimiento de los excedentes y reservas hasta su extinción al término de 60 años de edad.

CALCULO DE LA CUOTA MEDIA

Adoptado el sistema de la *Capitalización*, que es el único racional para las mutualidades libres, la cuota media exigible se determina por una simple operación aritmética, sobre la base de los coeficientes de morbilidad de las estadísticas extranjeras y demás condiciones de organización comunes a estas instituciones.

Un ejemplo aclarará mejor esta cuestión: supongamos una sociedad compuesta de *mil socios*, cuyas edades en su período de pleno funcionamiento se repartan más o menos mensualmente entre los 16 años y el límite máximo de la vida humana.

Aceptando, por ejemplo, el coeficiente de morbilidad del seguro austriaco (7.83 por persona asegurada) y un período máximo de asistencia de seis meses, el número total de días que motivarán subsidios en cada año, se establece como sigue: $7.83 \times 1,000$, y para no tomar más que cifras redondas, $8 \times 1,000$, o sea 8,000 días de asistencia.

Si el subsidio por día de asistencia se fija en un peso diario, el gasto anual total será de \$ 8,000, o sea de \$ 8 por cada socio.

El cuadro siguiente indica el valor de la cuota exigible, según que el subsidio sea de \$ 1, 2, 3, 4, 5, y 6 diarios.

CUOTA ANUAL Y MENSUAL EXIGIBLE POR SOCIO EN UNA SOCIEDAD COMPUESTA DE 1,000 MIEMBROS, EN RELACION CON EL MONTO DEL SUBSIDIO DIARIO

BASES — *Coficiente de morbilidad: 8x1,000.* — *Tiempo máximo de asistencia: seis meses.* — *Edad de los socios: Repartición entre 16 y 70 o más años.*

| Monto del subsidio diario | Número total de días de asistencia por año. | Costo total de la asistencia por año. | Cuota anual exigible por socio. | Cuota mensual exigible por socio. | Asistencia prolongada a un año sobre la base de un aumento global de 10%. |
|---------------------------|---|---------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------|---|
| | | \$ | \$ | | |
| Subs. diario de \$ 1 | 8,000 | 8,000 | 8 | 0.66 | 0.73 |
| " " " 2 | 8,000 | 16,000 | 16 | 1.33 | 1.46 |
| " " " 3 | 8,000 | 24,000 | 24 | 2.00 | 2.20 |
| " " " 4 | 8,000 | 32,000 | 32 | 2.66 | 2.93 |
| " " " 5 | 8,000 | 40,000 | 40 | 3.33 | 3.66 |
| " " " 6 | 8,000 | 48,000 | 48 | 4.00 | 4.80 |

Seguro en caso de muerte, cuota o asignaciones mortuorias, etc.

Son expresiones equivalentes que responden dentro de la mutualidad a la misma idea esencial: la obligación de la Sociedad de pagar a los herederos del miembro fallecido una suma tal o cual. Cuando la suma es relativamente pequeña o insignificante, se designa simplemente "cuota o asignación mortuoria". Cuando la suma es de cierta importancia, constituye lo que se llama vulgarmente un seguro de vida. Dentro de este criterio debe considerarse como un verdadero seguro la obligación de pagar una asignación mortuoria que pase de \$ 200 o \$ 300, o sea, de una suma mínima que puede ser cubierta sin mayor gravamen aparente o sensible por el conjunto de los socios.

Desde que la asignación mortuoria sobrepasa este mínimo prudencial, es absolutamente indispensable considerarla como un verdadero seguro de vida y avalorarla técnicamente en tal calidad.

Sea, por ejemplo, un seguro o asignación mortuoria de mil pesos. En una Sociedad compuesta de mil socios, esta asignación representa un gasto más o menos constante y de no escasa importancia, que debe ser calculado independientemente de las cuotas exigibles para atender a los subsidios por enfermedad, etc.

En toda Sociedad este gasto debe ser calculado previamente y revisado año a año, de acuerdo con las estadísticas de mortalidad y las variaciones experimentadas en la repartición por edades del grupo de socios. La cuota exigible a cada socio aumenta gradualmente con la edad.

No obstante, dentro de una mutualidad, como en el caso de la cuota de asistencia, puede fijarse con grandes ventajas prácticas una

cuota uniforme algo más elevada que la que corresponde a la edad media de los miembros de la Sociedad, de modo que los excedentes pagados en la juventud constituyen la reserva necesaria para hacer frente a los mayores riesgos de la vejez.

La fijación de este promedio o cuotas, es talvez uno de los más delicados problemas de técnica actuarial que presenta la organización de las mutualidades, y no debe ser resuelto sino después de un estudio prolijo y detenido de las condiciones de cada sociedad, recursos de los miembros, edad de cada socio, etc.

Para nuestro objeto, bastará presentar por ahora un ejemplo del procedimiento que puede adoptarse.

Supongamos que se parta del coeficiente de mortalidad, como promedio, de las edades de 36 a 40 años. Las más reputadas tablas extranjeras dan para estas edades los siguientes coeficientes:

| Mortalidades de las edades de 36 a 40 años | Por 1000 asegurados |
|--|---------------------|
| Seguro austriaco | 10.1 |
| Caja de Leipzig | 8.1 |
| Tabla Suiza (Duner) | 11.5 |
| Término medio | 10.0 |

Para facilitar los cálculos aceptaremos el término medio de los coeficientes de estas tres tablas, o sea de una mortalidad de diez por cada 1,000 asegurados.

El cuadro siguiente indica las cuotas anuales y mensuales que sería necesario exigir a

cada socio para pagar el valor de los seguros, dado el caso que la mortalidad correspondiera al promedio elegido.

Costo del seguro de vida en una Sociedad compuesta de mil socios.

Mortalidad: 10x1,000 Edad media: 36 a 40 años.

| Valor del seguro. | Número de seguros pagaderos anualmente. | Costo anual del seguro. | Cuotas exigibles a cada socio: | |
|-------------------|---|-------------------------|--------------------------------|--------------------------------|
| | | | Cuotas exigibles a cada socio: | Cuotas exigibles a cada socio: |
| | | | Anual | Mensual |
| \$ 1,000 | 10 | \$ 10,000 | 10 | 0.83 |
| 2,000 | 10 | 20,000 | 20 | 1.66 |
| 3,000 | 10 | 30,000 | 30 | 2.50 |
| 5,000 | 10 | 50,000 | 50 | 4.16 |

Si la mortalidad corresponde exactamente al promedio de 10 por 1,000, no hay lugar a

hacer reserva alguna, complementaria para cada socio, puesto que el pago de los seguros absorbe totalmente las cuotas cobradas. Y todavía es necesario tener presente que si la entrada de nuevos socios jóvenes es limitada, la edad de los socios antiguos aumenta de año en año y por consiguiente la mortalidad, por lo cual puede hacerse elevar todavía la cuota media primitiva.

Entretanto, esto es evidentemente injusto, porque ya al fijar una cuota uniforme basada sobre la edad media se ha hecho pagar a los jóvenes un excedente sobre la prima pura, que debería bastar para hacer frente a la parte del mayor riesgo común que toman sobre sí.

De acuerdo con los principios de la mutualidad, es usual y aceptable que los más jóvenes y los más sanos paguen por los más viejos, pero a condición ineludible de que aquellos encuentren también una equitativa compensación, cuando suene para ellos la hora de la vejez o sean alcanzados por los riesgos inevitables de la existencia.

En el ejemplo que hemos citado la prima cobrada a todos los socios, sin distinción de edades, sería de \$ 8 anuales. Ahora bien, esta cuota es notablemente más elevada que la que corresponde pagar en rigor a los socios de 18, 20, 25 ó 30 años.

Así, si se supone compuesta por mil asegurados de 20 años de edad, el resultado será el siguiente para un seguro de mil, dos, tres y cinco mil pesos.

Coefficiente de mortalidad: En cifras redondas 6x1,000 (tabla Duner).

| Valor del seguro. | Número de siniestros por 1,000 asegurados. | Costo total. | Cuota anual exigible por socio. | Excedente sobre la cuota calculada con una edad media de 36 a 40 años. |
|-------------------|--|--------------|---------------------------------|--|
| \$ 1,000 | 6 | \$ 6,000 | 6 | 2 |
| 2,000 | 6 | 12,000 | 12 | 8 |
| 3,000 | 6 | 18,000 | 18 | 12 |
| 5,000 | 6 | 30,000 | 30 | 20 |

En resumen, el problema de técnica actuarial que debe resolverse en primer término, consiste en encontrar el justo promedio de cuota exigible para constituir las reservas del seguro de los socios que pagan un excedente sobre las primas que les corresponden.

Tal problema sería de fácil solución en una Sociedad nueva y que fije un límite máximo de edad bastante bajo para ser admitido como socio: 40 años, por ejemplo.

No obstante, el problema se complica extra-

ordinariamente cuando se trata de reorganizar una sociedad ya establecida, con numerosos socios de edad avanzada y a quienes no se podría privar de derechos adquiridos.

En un caso semejante, sería talvez preferible calcular técnicamente el valor del seguro para cada socio (o a lo menos por grupos de 5 años), en seguida el valor total de todos los seguros de que responde la sociedad, para fijar la cuota uniforme sobre la base de este valor total. Naturalmente, en estas condiciones el valor del seguro debe fijarse en una cantidad lo más moderada posible, si no se quiere imponer a los nuevos socios un gravamen exorbitante, que constituya una seria dificultad para el reclutamiento de nuevos miembros.

Estas son, en sus líneas generales, las bases técnicas que deben tener presente las sociedades mutualistas para una buena organización y el éxito indispensable a la obra de solidaridad social que las inspira.

Biblioteca Clodomiro Almeyda

III PARTE

El Seguro de Enfermedad

EL SEGURO OBLIGATORIO DE ENFERMEDAD

En numerosas oportunidades hemos leído en la prensa y oído opiniones en contra de la Ley de Seguro de Enfermedad. Se argumenta que está llena de errores y que, en consecuencia, hay que derogarla o aplazarla.

En artículos editoriales se la ha atacado porque no reconoce a las sociedades mutualistas la personalidad necesaria para la atención de los servicios de enfermedad y las pensiones de retiro, que—se dice—deja entregada a los organismos centrales del seguro.

Algunos patrones, interesados en no cumplir con la ley.

Los patrones, interesados en no contribuir con la cotización que obligatoriamente establece la ley, hacen igual campaña.

Los que se dan de técnicos en esta materia también han opinado en sentido contrario.

Las circunstancias anotadas han formado un ambiente desfavorable al cumplimiento de la ley.

Deseamos, someramente, hacer un estudio de esta materia, tan interesante desde el punto de vista del bienestar colectivo.

I

EVOLUCION DEL RIESGO PROFESIONAL

La *doctrina del riesgo profesional* que implantara en Alemania el Canciller de Hierro, en 1881, con su triple ley de Seguros Sociales, que en primer término contempló la indemnización por accidentes del trabajo; que

se consagra en Francia por la ley del año 1898, y en Chile por la ley de 1916, se hizo extensivo más tarde al riesgo de las enfermedades profesionales, de la invalidez y de la vejez y finalmente al riesgo de la enfermedad común.

Esta ampliación de la doctrina del riesgo profesional consagra la obligación de parte de los empleadores de indemnizar a los obreros enfermos, por medio de una cuota que contribuya a la formación del fondo necesario a las atenciones médicas, farmacéuticas y demás indispensables en caso de enfermedad.

Es el mismo principio consagrado por la ley británica de seguros de Lloyd George en 1911. (Los fondos del Seguro de Enfermedad, en casi todos los países donde existe esta institución, son constituídos por cotizaciones del Estado, de los patronos y de los obreros).

El seguro de enfermedad es una manifestación del amplio espíritu de cooperación social, que revela en los pueblos una conciencia superior de los deberes de solidaridad humana.

Los pueblos que no lo tienen deben contentarse con sus propios medios, servirse exclusivamente de las organizaciones mutualistas, o llamar a las puertas de la caridad pública; los que reciban los servicios se encuentran, en este último caso, en condiciones morales deprimidas; por esta misma causa y sólo en último término recurren a la beneficencia del Estado.

La mortalidad general por estas circunstancias aumenta; el pueblo se acostumbra a cuidarse por sí mismo o por procedimientos absolutamente anti-científicos y nocivos, que le son indicados por personas que no tienen preparación profesional alguna.

Las estadísticas de Alemania, de Inglaterra

y otros países, acusan una disminución de la mortalidad general desde el establecimiento de la Ley de Seguros de Enfermedad.

La dictación de esta ley se ha facilitado y posibilitado con la formación de las tablas de enfermedad (escalas de morbilidad), que han permitido establecer, matemáticamente, el número medio de días de enfermedad que tiene toda persona, según su edad y el trabajo que realiza; y las cotizaciones, exigidas a los asegurados y a los empleados está en relación con esas estadísticas, que permiten calcular, además, el costo medio de la enfermedad de cada persona, antes de que ésta se produzca.

En todas partes la legislación de seguro obligatorio de enfermedad, en el primer tiempo, no ha sido perfecta, ni completa. La experiencia ha ido indicando las reformas necesarias, tanto para hacer más eficientes y más amplios los servicios para los asegurados, como para exigirles el mínimo posible en el monto de sus cotizaciones semanales.

Recordamos, al efecto, que la Ley de Bismarck del año 81, fué reformada las años 1883, 1885, 1886, 1920, etc.

La Ley de Seguros Sociales de Inglaterra, dictada por Lloyd George el año 1911, fué a su vez reformada ese mismo año, en dos oportunidades, y más tarde en el año 1919.

En esos países no se intentó pedir su derogación; ello habría significado la claudicación, de parte de los Estados, del principio de solidaridad social, y de las conquistas del seguro, que es una de las formas más amplias de la previsión social y una de las manifestaciones más concretas de la cultura humana.

La ley chilena de Seguros de Enfermedad N.º 4,054, tuvo su origen en un proyecto presentado por el doctor don Exequiel Gonzá-

lez Cortés a la Cámara de Diputados, que fué aprobado en la forma propuesta el 8 de Setiembre de 1924.

El proyecto ha sido materia de una reforma que, en primer término, amplía los servicios a que tienen derecho los asegurados y en segundo lugar rebaja la edad de la pensión, que crea la ley, a los 55 años.

II

LA LEGISLACION DEL SEGURO DE ENFERMEDAD EN LOS DIVERSOS PAISES

Conviene reseñar el alcance y naturaleza de las leyes de Seguro Obligatorio de Enfermedad que hay en los diversos países.

(Véase el cuadro del frente.)

Como se ve, son numerosos los países del mundo que tienen establecido el *Seguro Obligatorio de Enfermedad*; y no hemos anotado en este cuadro a los Estados de EE. UU. de Norte América que tienen igual legislación.

III

LA PARTE FINANCIERA DE LOS SEGUROS SOCIALES

A diferencia de las otras ramas de los seguros sociales que deben servir prestaciones de larga duración, y que por esta causa están obligados a organizar un servicio financiero especial para la constitución de las rentas, el Seguro de Enfermedad se limita a organizar un servicio financiero más sencillo que

| Países | Fecha de la Ley de Seguro Obligatorio de Enferm. |
|----------------------------|--|
| Alemania | 15 de Junio de 1883, 28-V-1885 y 5-V-1886. |
| Austria | 30 de Marzo de 1888 y 21 de Octubre de 1921. |
| Hungría | 9 de Abril de 1881. |
| Noruega | 18 de Julio de 1920 y 14 de Mayo de 1922. |
| Serbia | 12 de Septiembre de 1909 y 6 de Agosto de 1915. |
| Rusia | 9 de Noviembre de 1922. |
| Portugal | 10 de Mayo de 1925. |
| Gran Bretaña | 16 de Diciembre de 1911. |
| Bulgaria | 15 de Diciembre de 1918. |
| Checo-Eslovaquia | 30 de Marzo y 15 de Mayo de 1919. |
| Polonia | 29 de Mayo de 1920. |
| Grecia | 16 de Junio de 1922 y 8 de Diciembre de 1925. |
| Japón | 22 de Abril de 1922. |
| Chile | 8 de Septiembre de 1924 y 17 de Octubre de 1925. |

consiste en repartir entre el asalariado, el obrero y el patrón, en el curso de un período financiero, el conjunto de los gastos sociales en que se incurre durante este mismo período.

Dos sistemas han adoptado las legislaciones para la cotización de los Seguros: el sistema de cotización uniforme y el de cotización variable.

La Ley británica ha establecido el sistema uniforme e independiente del salario del asegurado; solamente el sexo establece una diferencia. Los asegurados hombres pagan 10 d. semanales (\$ 1.80).

Las demás leyes de seguro obligatorio, establecen prestaciones variables según el monto de los salarios que ganan los obreros.

Este sistema se ha estimado más equitativo, porque evita a los que ganan menos salarios, paguen parte de los servicios de los que ganan más salario; lo que ocurriría si las cotizaciones fueran más uniformes. En esta forma proceden las Leyes de Seguro de Enfermedad Alemana (art. 385); de' Yugoslavia (art. 23); Austriaca (artículo 25); Polonesa (art. 46); Noruega (artículo 15); Checoslovaquia (art. 159); etc.

Todas las leyes establecen un límite máximo del porcentaje de los salarios que se retendrá, para formar el fondo del seguro. El siguiente cuadro demuestra este porcentaje:

| | |
|---------------------------|-----|
| Ley Alemana | 10% |
| Ley Yugoslava | 7% |
| Ley Húngara | 6% |
| Ley Checoslovaquia | 5% |
| Ley Chilena | 6% |

IV

REPARTICION DE LAS CUOTAS

El porcentaje del salario del obrero, que anteriormente se ha anotado, para formar el fondo del seguro, en las distintas legislaciones, se divide en proporciones diversas entre el empleador, el asalariado y el Estado.

La Ley Rumana establece que la totalidad del porcentaje del salario necesario a la formación del fondo de seguro es de cargo del asegurado; en las otras leyes es el siguiente, y varía entre el 40 al 66%.

| | |
|---|---------|
| Ley Polonesa | 40% |
| Ley Checoslovaca | 50% |
| (del 5% del salario del obrero, o sea 2,5%) | |
| Ley Yugoslava | 50% |
| (o sea el 3,5% del salario) | |
| Ley Húngara | 50% |
| Ley Estona | 50% |
| Ley Noruega | 60% |
| Ley Alemana | 66 2/3% |
| más del 6% del salario del obrero) | |
| Ley Austriaca | 66 2/3% |

Por otra parte, la cuota patronal varía inversamente a la cotización obrera.

Las leyes que se indican establecen los siguientes porcentajes de cargo del patrono, considerada la cotización global:

| | | |
|-----------------------|---------|---------|
| Ley Alemana | 33 1/3% | :3 1/3% |
| Ley Austriaca | 33 1/3% | :3 1/3% |
| Ley Estoniana | 50% | |
| Ley Húngara | 50% | |
| Ley Yugoslava | 50% | |

| | |
|-------------------------|-----|
| Ley Checoeslovaca . . . | 50% |
| Ley Polonesa | 60% |
| Ley Chilena | 60% |

En la Ley Británica la cotización patronal es de 5 peniques por persona.

V

LAS PRESTACIONES EN DINERO QUE OFRECEN LAS DISTINTAS LEGISLACIONES DE SEGURO DE ENFERMEDAD

Además de la atención médica y farmacéutica que prestan las instituciones de seguro a los asegurados, las distintas legislaciones, acuerdan un subsidio en dinero cuyo monto es variable.

Existen en práctica al respecto dos sistemas, algunas legislaciones proporcionan un subsidio fijo sin atender al salario del obrero, y otras dan un subsidio cuyo monto está en relación con el salario que ganaba el obrero.

En la primera categoría está la ley inglesa de seguro que da al obrero, durante sus días de enfermedad, 15 sh. semanales (\$ 30), o sea \$ 5 diarios.

Otras legislaciones proporcionan un subsidio en dinero en relación con el monto del salario.

El cuadro siguiente es bastante comprensivo a este respecto:

| País | Subsidio en dinero del salario |
|----------------------|-----------------------------------|
| Alemania | 50% |
| Estonia | 50% |
| Luxemburgo | 50% |

| País | Subsidio en dinero del salario |
|---------------------------|-----------------------------------|
| Rumania | 50% |
| Noruega | 60% |
| Polonia | 60% |
| Hungría | 60 al 75% |
| Letonia | 66. 2/3% |
| Serbia | 66. 2/3% |
| Checoeslovaquia | 66. 2/3% |
| Austria | 66. 2/3% |
| Rusia | 100% |
| Chile (1) | 100% |

En Rusia los órganos centrales del seguro social pueden, en caso de insuficiencia de los recursos, reducir temporalmente la tasa de los subsidios, aunque no menos del 66 2/3%.

Casi todas las legislaciones establecen, después de cierto tiempo, una reducción del monto del subsidio en dinero.

Por otra parte, la ley rumana aumenta, en un 35% el subsidio en dinero, que es del 50% del salario, en caso de que el asegurado tenga familia.

Cuadro que indica el monto y duración del subsidio en dinero en las distintas legislaciones de seguro obligatorio de enfermedad:

Alemania, a partir del 4.º día durante el máximo de 26 semanas se eleva a 50% del salario del asegurado.

Austria, a partir del primer día si pasa la

(1) La primera semana el 100%; el 50% en la segunda; y del 25% en los períodos siguientes.

enfermedad de tres días durante el máximo de 52 semanas; si sólo se había asegurado 30 semanas antes se eleva a 66.2|3% del salario del asegurado.

Bulgaria, a partir del primer día durante el máximo de 9 meses se eleva a 12-30 levas por día.

Dinamarca, a partir del 4.º día durante el máximo de 26 semanas se eleva a 40 ore por día.

Estonia, a partir del 4.º día durante el máximo de 26 semanas se eleva a 50-66.2|3 por día.

Gran Bretaña, a partir del 4.º día durante el máximo de 26 semanas 15 sh. por semana los hombres, 12 sh. las mujeres y 9 sh. cuando tienen más de 104 cotizaciones.

Hungría, a partir del tercer día durante el máximo de un año se eleva a 75% del salario base (60% durante las primeras 4 semanas).

Letonia, a partir del 4.º día durante el máximo de 26 semanas se eleva a 66.2|3% del salario.

Noruega, a partir del 4.º día durante el máximo de 26 semanas se eleva a 60% del salario.

Polonia, a partir del 4.º día durante el máximo de 39 semanas se eleva a 60% del salario.

Portugal, a partir del primer día durante el máximo de un año se eleva a 0.30 escudos.

Rumania, a partir del 4.º día durante el máximo de 16 semanas se eleva a 50% del salario para el padre de familia y 30% para el célibe.

Suecia, a partir del 4.º día durante el máximo de 90 días se eleva a 0.90 coronas por día.

Suiza, a partir del tercer día durante el máximo de 180 días se eleva a un franco por día (\$ 2.00).

Servia, a partir del primer día, siempre que dure más de tres, durante el máximo de 26 semanas, se eleva a 66.2|3% del salario.

Checoslovaquia, a partir del 4.º día, siempre que la enfermedad dure más de 15 días, durante el máximo de 52 semanas se eleva a 66.2|3% del salario.

Los asegurados tienen derecho a exigir de las instituciones de seguro, prestaciones o servicios que varían en las distintas legislaciones; por regla general la obligación de la institución aseguradora principia desde el momento en que la salud sufre alteración; pero todas las legislaciones exigen que el asegurado haya estado afiliado a la institución de seguro por un período mínimo anterior a su enfermedad, y haya depositado cierto número de cotizaciones; llenados estos requisitos le conceden la atención médica, farmacéutica, etc., y una parte del salario que ganaba antes de la enfermedad.

Algunas legislaciones no conceden subsidio en dinero a los recién asegurados; tal ocurre con las leyes de Gran Bretaña, Ruma-

nia, Portugal, Bulgaria. La ley de Gran Bretaña exige que el enfermo, para que tenga derecho a indemnización de enfermedad, haya pertenecido durante veintiséis semanas, a una Caja de Seguros, habiendo hecho la correspondiente cotización semanal; la ley portuguesa exige seis meses; la ley rumana seis semanas y la ley búlgara seis semanas; y la ley chilena después de siete meses contados desde la primera imposición.

Por otra parte, ninguna ley concede a los asegurados todos los beneficios desde el primer día de enfermedad; con el propósito evidente^a como lo manifiestan los autores y los técnicos, de evitar engaños; pero una vez constatada la enfermedad, después de 3 o 4 días, se les paga a los asegurados, subsidio desde el primer día en que cayó realmente enfermo; la atención médica se les proporciona siempre desde el primer instante.

| Países | Plazo de espera del pago de subsidios en dinero |
|------------------------|---|
| Gran Bretaña | 3 días |
| Alemania | 3 días |
| Polonia | 3 días |
| Noruega | 3 días |
| Suiza | 2 días |
| Chile | 4 días |

VI

SUBSIDIO DE FUNERALES

Respecto del subsidio de funerales a la familia de los asegurados, varía en las legislaciones; su monto aparece en el cuadro siguiente:

| País | Monto del subsidio de funerales |
|--------------------------|----------------------------------|
| Polonia | 21 vez el salario |
| Letonia | 20 a 30 veces el salario de base |
| Alemania | 20 a 40 id. |
| Hungría | 30 a 40 id. |
| Austria | 30 a 45 id. |
| Checoslovaquia | 30 a 45 id. |
| Yugoslavia | 30 id. |
| Chile | 300 pesos |

Es interesante, asimismo, conocer la renta máxima que se pone como límite a la obligación del seguro:

| Países | Renta máxima | m/c. |
|--------------------------|------------------|----------|
| Alemania | 2,700 marcos oro | \$ 6,000 |
| Inglaterra | 250 £ | „ 10,000 |
| Noruega | 6,000 coronas | „ 8,000 |
| Ch. Eslovaquia | 8,000 £ checas | „ 8,000 |
| Polonia | 7,500 zloty | |
| Chile | 8,000 pesos | |

VII

LA LEY CHILENA Y LA SITUACION DE LOS ASEGURADOS

El fondo de seguro se forma, en la ley chilena, con una cotización del 2% del salario que debe pagar el obrero, del 3% que debe pagar el patrón y el 1% por parte del Estado (1).

Si consideramos exclusivamente la cotización que paga el obrero, veremos que los servicios que le presta el seguro, según la Ley y la reforma de que ha sido objeto, no alcanza, ni con mucho, a ser cubiertos con aquella cotización. En otros términos, el obrero, por su cuenta, gastando la misma suma que se le retiene por la ley, no obtendría ni la mitad de los beneficios que le presta el seguro obligatorio de enfermedad.

Las escalas de morbilidad de todos los países del mundo dan como término medio de días de enfermedad, por persona, entre 18 y los 50 años, *12 días al año*.

Tomemos como término medio el salario de \$ 8.00 durante solo siete días de enfermedad. Según el art. 14 letra a) de la ley el asegurado tiene derecho a asistencia médica y provisión de todos los medios terapéuticos necesarios, desde el primer día de la enfermedad.

Esta asistencia médica y farmacéutica y demás medios, pueden calcularse en seis pesos diarios. En los siete días de enfermedad, son 42 pesos.

(1) Salvo en las provincias de Tarapacá, Antofagasta y Territorio de Magallanes, en que las cuotas están aumentadas en 1%.

Además, el asegurado tiene derecho a su salario durante los días de su enfermedad, según lo dispuesto en la letra b) del Art. 14.

Un subsidio de \$ 8 en 7 días significa \$ 56 que, más los \$ 42 de gastos de que hemos hablado, dan un total de \$ 98; y el asegurado ha cotizado solo la suma de \$ 43.20 que corresponden al 2% de su salario de 45 semanas. Quedan un saldo en contra del asegurado, en todo caso, de \$ 54.80.

Además, con las imposiciones fiscales y patronales, se forma el capital representativo de la pensión, que puede llegar hasta \$ 150 mensuales.

Lo mismo ocurre con un obrero cuyo salario es de doce pesos diarios.

Subsidio de 7 días a \$ 12, igual \$ 84.

Gastos de médico y medicinas en 7 días, a \$ 6, igual \$ 42.

Total: \$ 126.00.

El obrero ha recibido beneficios por la suma de \$ 126, y sólo ha erogado el 2% del salario, o sea, la suma de \$ 64.80; quedando un saldo en contra del asegurado de \$ 61.20.

Con la imposición fiscal y patronal, se formará el capital representativo de la pensión que puede llegar hasta \$ 200 mensuales.

Y un obrero que gana \$ 18 diarios:

Salario 7 días por \$ 18, igual \$ 126.

Gastos médico y medicina, 7 días, a \$ 6, igual \$ 42.

Total: \$ 168.00.

El obrero ha erogado solamente: \$ 97.20.

Saldo en contra del asegurado: \$ 71.80.

Con la imposición fiscal y patronal, se formará el capital representativo de la pensión que puede llegar hasta \$ 250.00 mensuales.

No nos referimos aquí a los innumerables casos de intervención quirúrgica, de tratamientos especiales que no recargan en un centavo el costo para el asegurado.

Conviene hacer notar que la reforma de la Ley aprobada, establece la atención profesional gratuita para las aseguradas durante el embarazo, parto, y además un auxilio igual al 50% del salario durante las dos semanas que preceden y siguen al parto, y del 25% en el período posterior hasta 8 meses.

Una obrera que gana, término medio, \$ 4 diarios, tendrá derecho, en caso de tener un hijo, a \$ 2 durante un mes, o sea \$ 60, más \$ 1 (el 25% del salario) durante 8 meses, o sea \$ 240.00.

Los gastos de maternidad y demás no pueden bajar, según cálculos prudentes, a menos de \$ 150. Total, la madre obrera, cotizando únicamente \$ 21.10, va a recibir servicios por valor de \$ 390.

Por otra parte, la Ley establece la pensión de invalidez a los asegurados que padecieren de enfermedades crónicas que les causen invalidez absoluta; dicha pensión es igual al sueldo-salario medio que hubiere ganado el año anterior; gozarán del total de ella después de los diez años de asegurado, del 75% si hubiere permanecido cinco años o más, y del 50% en los demás casos.

La pensión de retiro que establece la Ley la pueden percibir los asegurados desde que cumple 55 años; pensión que puede ser en el caso del obrero que gana un salario de \$ 8 diarios, hasta de \$ 150 mensuales; en el caso del que gana \$ 12 diarios, hasta \$ 200 mensuales y en el que gana \$ 18 diarios hasta de \$ 250 mensuales.

Como se vé, los beneficios de la ley son evidentes.

En consecuencia, ¿es sincero y honrado proclamar que la ley es mala y debe derogarse?

Creemos que no.

SITUACION DE LAS MUTUALIDADES

Respecto a la situación en que la Ley de Seguro de Enfermedad deja a las Sociedades Mutualistas, es necesario hacer algunas consideraciones.

Ante todo, debemos declarar que somos ardorosos partidarios de la mutualidad, que es uno de los grandes principios de la solidaridad humana, pero de la mutualidad sin grandes mausoleos en los cementerios y sin numerosos directores y pocos socios.

La mutualidad en Chile, por lo general, no ha tenido ni la orientación, ni la *concepción técnica*, ni ha prestado los servicios a que tenían derecho sus asociados.

Debemos reconocer que no ha sido por falta de entusiasmo de los dirigentes, sino por falta de conocimiento de los verdaderos fines de la mutualidad moderna.

En nuestros viajes nos hemos preocupado de estudiar en América y en Europa el desarrollo de la mutualidad.

Aquí en Chile existen no menos de seiscientas sociedades mutualistas, de las cuales talvez no habrá cincuenta que hayan surgido; hasta la fecha no se ha formado entre las 600 sociedades mutualistas una gran Confederación, con grandes servicios de policlínicos, con sus buenas farmacias propias y completos servicios de asistencia social, como existe en Argentina, en el Uruguay y en todos los países europeos.

Los asuntos tratados en el Congreso Mutualista recién celebrado, que se convirtió en una serie de declaraciones sobre toda clase de problemas, nos revelan las vacilaciones del movimiento mutualista. Por fortuna

se inicia un interesante movimiento de reorganización, de fusión, que en el futuro dará magníficos resultados.

La Ley de Seguro Obligatorio los reconoce personalidad para desempeñar las funciones que la ley da a las Cajas locales, en lo que se refiere al seguro de enfermedad, pero no les reconoce derecho para atender a las pensiones de invalidez y retiro de los asegurados.

Indiscutiblemente que el ideal futuro será que tengan personalidad suficiente para todos estos servicios, pero por el momento, salvo las cincuenta sociedades mutualistas a que nos hemos referido, las demás no estarían en condiciones para desempeñar eficientemente los servicios de pensiones a la invalidez.

En primer lugar, los fondos acumulados que pueden ser de importancia, requieren una inversión segura y seria, que únicamente puede conseguirse reuniendo sumas apreciables; así se logrará obtener buenos intereses.

Un mal negocio con los fondos acumulados por una sociedad mutualista, o una mala inversión, o circunstancia desgraciada cualquiera, pueden dejar burlados a los socios o sin percibir sus pensiones oportunamente.

De aquí que el Estado, en la primera época de la reorganización de estas instituciones, ha creído necesario cautelar los intereses generales de los asociados, que son los de la colectividad, reservándose él la atención de estos servicios (pago de las pensiones).

No se concibe, por otra parte, la alarma de las sociedades mutualistas por la forma como se ha aprobado la ley. Las Cámaras se ocuparán pronto de las reformas de la ley que sabemos consultarán gran parte de las aspiraciones justificadas de los dirigentes mutualistas.

IX

CONDICIONES DE LAS SOCIEDADES DE SOCORROS MUTUOS EN LAS LEGISLACIONES DE SEGURO OBLIGATORIO DE ENFERMEDAD

Algunas legislaciones de Seguro Obrero Obligatorio, conceden a las sociedades de Socorros Mutuos o mutualidades, capacidad suficiente para desempeñar las funciones del seguro de enfermedad, pero sometiéndolas a severas condiciones que garanticen la eficiencia de los servicios.

Las legislaciones de Alemania, Austria y Checoslovaquia admiten que las mutualidades realicen el seguro de enfermedad siempre que existan antes de la Ley; prohíben que *nuevas organizaciones mutualistas* desempeñen estas funciones.

La Ley de Seguro Obligatorio de Tchechoslovaquia exige a las sociedades mutualistas, para que puedan ser reconocidas y realizar las funciones de seguro de enfermedad tener 4.000 socios por lo menos el 1.º de Enero de 1924.

Por su parte, la ley alemana, ha cancelado el reconocimiento de toda sociedad mutualista de menos de 1,000 socios permanentes.

La ley noruega y portuguesa, admiten que nuevas sociedades mutualistas puedan desempeñar las funciones de Cajas de Seguro de Enfermedad, pero bajo condiciones sumamente severas. Así la ley noruega, exige que estas instituciones presten servicios iguales o mayores que las Cajas oficiales, y siempre que tengan 200 miembros cotizantes por lo menos.

Por su parte, las diversas leyes autorizan

a los Gobiernos para intervenir en las gestiones financieras de los fondos acumulados por las sociedades mutualistas; exigen además una serie de obligaciones para concederles la personalidad jurídica.



IV PARTE

El trabajo de las Mujeres y de los Niños

LA LEGISLACION SOBRE EL TRABAJO
DE LOS NIÑOS EN LAS INDUSTRIAS Y
FABRICAS (1)

Entre las materias que figuran en el programa de este Congreso, hay una tema interesantísimo: *el trabajo de los niños*. La presencia, en este Congreso de Miss Katherine Lentroot, Jefe de la Oficina del Niño del Departamento del Trabajo de los Estados Unidos dará a los debates de la Sección Legislación, que abordará este problema, una gran importancia.

Creemos de utilidad dar a conocer la situación en que se encuentran los principales países americanos frente al problema del trabajo del niño.

Desde que Jules Simon escribiera el famoso libro sobre *el obrero de ocho años*, que causó en toda Europa una emoción tan grave, como sincera y profunda, se han publicado muchas centenas de obras valiosas e interesantes que tienen por objeto el estudio de esta cuestión, en sus diversos aspectos o consecuencias morales, sociales y económicas.

Son también dignos de especial mención los discursos tan elocuentes como impresionables, que pronunciara Villermé en la Academia de Ciencias Morales de París, 1839-1840. La labor de Villermé parece haber contribuido poderosamente a ilustrar la opinión pública, y a apresurar la aprobación de la primera ley dictada en Francia, sobre reglamentación del trabajo de las mujeres y de los niños: la Ley de 22 de Marzo de 1841.

(1) Trabajo presentado al Segundo Congreso Pan-Americano de Protección a la Infancia, celebrado en Santiago en 1924.

Conviene observar que la intervención del Estado en esta materia dejó de atemorizar hace mucho tiempo, a los últimos y obstinados defensores de cierta doctrina clásica, de la cual alguien decía cuarenta años atrás, en el Parlamento Británico: “La doctrina del *laissez faire, laissez passer*, está tan muerta como el culto de Osiris”.

No sería superfluo, además, citar al respecto la opinión de un individualista ortodoxo, Paul Leroy Beaulieu, que es precisamente uno de los autores extranjeros más conocidos, más consultados y más citados en nuestro país (justo es también reconocer que Leroy Beaulieu tenía entre otros grandes méritos y cualidades, un raro y casi maravilloso talento para divulgar los más oscuros y complejos problemas de la Economía Política).

Leroy Beaulieu, después de discurrir largamente y de pintar con los colores más sombríos los abusos a que puede prestarse la intromisión del Estado en el régimen del trabajo con el pretexto de proteger a las mujeres y a los niños, llega, sin embargo, a la siguiente conclusión que reproducimos totalmente:

“Para un hombre que reflexiona, es decir, que no consulta únicamente los impulsos de su corazón, que no se deja arrastrar por el ideal y que procura ver las cosas en su conjunto y en las relaciones de los unos con los otros; y que, en fin, toma en cuenta las necesidades de la vida; de la dureza inevitable del destino humano, y de los derechos de la libertad individual, no hay más intervención legítima del Estado para determinar la duración del trabajo, que en lo que concierne al niño, al adolescente y a las mujeres de menor edad... Tal vez se podría agregar la mujer embarazada o la parturienta en los quince días que preceden y siguen al alumbramiento, porque esta mujer tiene a su cargo otro

ser humano; pero esa determinación es muy delicada y vale más dejar obrar a las costumbres.”

Es poca cosa y sobre todo parece singularísima la conclusión de que vale más dejar a las costumbres la doble protección de la mujer embarazada y del niño que está por nacer.

Pero el ilustre maestro francés se encontraba al comienzo de la evolución de ideas que debía llegar más tarde a hacer concesiones mucho más importantes a la doctrina intervencionista. El no pertenecía a las escuelas de los economistas iconoclastas (hay más de un ejemplo en nuestro país), que a trueque de no ceder un ápice en sus doctrinas, no trepidan en exclamar como cierto personaje (de comedia trágica si mal no recordamos): “Perezca la vida, pero sálvense los principios!”

¿En qué se apoya esta verdad? En razones muy claras y muy sencillas que están al alcance de toda persona de mediano buen sentido, a la vez, que en la existencia de necesidades reales, cuya satisfacción se halla vinculada estrechamente, no sólo con el interés del individuo o de la familia obrera, sino también a los más elevados y permanentes intereses colectivos.

El niño necesita de todo su tiempo, por lo menos hasta cierta edad, para instruirse, para desarrollar sus músculos y para jugar aún; porque “los juegos le son tan necesarios como lo es la luz al botón para transformarse en flor”.

El ilustre economista Rossi ha condensado su juicio sobre este problema en un aforismo: “Obrero de ocho años, inválido de veinte.”

La admisión de los niños en trabajos industriales superiores a su fuerza o a su esta-

do de desarrollo, esto es, en trabajos que habrán de acarrear necesariamente el debilitamiento o el agotamiento prematuro de su organismo, significa preparar la formación de una raza de pigmeos o de degenerados; es comprometer el porvenir mismo de la raza; y por último, infringir abiertamente las leyes de la moral y de la humanidad.

El Estado tiene, asimismo, el derecho y el deber de amparar el trabajo de la mujer obrera.

“Proteger al niño y no proteger a la mujer es un contrasentido”, decía ya Jules Simon.

Desde luego, protegiendo el trabajo de la mujer se protege la salud del niño que ella dará a luz; y en seguida se mantiene a la mujer y en cuanto es posible, en el lugar que le corresponde en la familia, lo que es una condición esencial si se desea sinceramente impedir (o prevenir) la desorganización y la disolución de los humildes hogares obreros.

En última síntesis, (y como ha dicho más o menos alguien), la intervención del Estado, en esta materia, se justifica y es exigida imperiosa e ineludiblemente por el respeto debido a los seres débiles, que por cualquier causa son víctimas de la fatalidades económicas inherentes a un estado social imperfecto; por consideraciones de alta moralidad y del más elevado patriotismo; y en fin, por la necesidad suprema de salvaguardar el futuro de la raza, manteniendo intactas las fuerzas vivas que aseguren su conservación y renovación indefinida.

Y en este punto, no resistimos a la tentación de citar algunos bellos y admirables conceptos de aquel excelso pensador, honra y gloria de la América Latina, que fué Enrique Rodó:

“El trabajo desmedido, en la duración o en

la intensidad que quebranta el cuerpo y enerva y paraliza el alma, siendo brutal cuando se trata de los hombres, es, tratándose del niño, la forma más odiosa y aleve que ha podido revestir la barbarie de las ambiciones desahoradas, que han afrentado los blasones de la civilización moderna con abusos sucedáneos de la esclavitud. Aun sin llegar a esos extremos mortales, el trabajo del niño debe ser ahorrado y vigilado celosamente. La tarea de fábrica o taller, no ya en las condiciones en que comúnmente se realiza, sino en aquellas en que por fuerza ha de realizarse, es, como no se la restrinja mucho, inconciliable con las necesidades de un organismo en formación, que requiere por elementos esenciales la libertad de movimientos, la plena luz y el aire libre. La función de que nace la higiene social tiene aquí el objetivo más alto de su aplicación.

En el trabajo prematuro se acumula para el futuro raudales de dolor y de miseria física.”

La fuerza, el valor de las naciones, afirma R. Jay, se forma con la fuerza y el valor de los individuos, de las familias que las componen.

A juicio de este autor, tal es el verdadero sentido de las palabras que el ilustre Ruskin trazara en grandes caracteres al final de uno de sus más bellos libros: (“No hay más riqueza que la vida”. (Il n’y a de richesse que la vie).

Parece confirmar esta interpretación otra cita del mismo libro de Ruskin.

“Se descubrirá talvez que las verdaderas venas de la riqueza son de púrpura, que no están en la roca, sino en la carne; y talvez aun, que el apogeo final, el último término de la riqueza se halla en la producción del mayor número posible de criaturas, de sopro poderoso, de ojo claro y de corazón alegre.”

Cabe ahora preguntar: ¿era indispensable, era realmente necesario, empeñarse en razonar y en justificar certidumbres y principios del Derecho Social Universal, que nadie discute hoy día y que desde hace largo tiempo se hallan incorporados a la legislación positiva de la casi totalidad de los pueblos cultos?

Esta duda, muy legítima por otra parte y que se habrá presentado al espíritu de muchos, debe resolverse a nuestro juicio, atendiendo a la situación especialísima en que se encuentra, bajo este aspecto, cada país.

Así, es menester proclamar altamente y con ruda franqueza, que la no legislación del trabajo de los niños constituye un error y una torpeza monstruosa, porque ello equivale a un préstamo usurario levantado sobre el porvenir de la Nación, un préstamo cuyos intereses se pagan con pérdidas enormes, definitivas y sin compensación alguna de vidas humanas y de fuerzas de trabajo.

En seguida es preciso proclamar de una vez por todas que la falta absoluta de legislación sobre el trabajo de las mujeres y de los niños constituye una vergüenza y es un baldón para todo país esencialmente democrático.

Forzosamente habrá de ser juzgado con severidad y no sin acrimonia todo país que se presente ante Asambleas Internacionales en un estado de desnudez bíblica (según la propia expresión empleada hace poco por un H. Diputado); a todo país que en el año de gracia de 1924 no ha creído necesario dictar legislación alguna sobre materias esenciales o fundamentales como son el trabajo de las mujeres y de los niños, la higiene, la seguridad y la inspección del trabajo, el contrato del trabajo, etc.

Y ello parece tanto más inevitable cuanto que la tendencia hacia la internacionalización de las leyes del trabajo, está determina-

da no sólo por ideas filantrópicas o humanitarias, sino también, y en parte más decisiva, por la consideración y exigencias de carácter puramente económico.

Partiendo de la base de que las medidas de protección obrera, tienden a elevar el costo de la producción o a reducir ésta, se da por establecido que los países que se empeñan en mejorar la condición de sus obreros, en asegurar a estos una existencia digna del hombre y del ciudadano de una verdadera democracia, esos países, repetimos, se encontrarían en los mercados internacionales; en las ásperas luchas de la concurrencia mundial, en la situación desventajosa o de manifiesta inferioridad, respecto de los países que se resisten a entrar resueltamente por aquel camino.

En este sentido debe entenderse uno de los considerando del preámbulo de la parte relativa al Trabajo del Tratado de Versalles.

Helo aquí:

“Considerando que la no adopción por una Nación cualquiera de un régimen del trabajo realmente humano, es un obstáculo a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los obreros de sus propios países, etc.”

Por nuestra parte, creemos que en el considerando citado es preciso ver también una especie de advertencia para ciertos pequeños o medianos países (y que no debe ser descuidada por éstos); ya que es demasiado sabido que todas las grandes Naciones que hoy luchan por la conquista de los mercados internacionales tienen desde hace tiempo una legislación social y obrera, notablemente más completa y más avanzada que la que figura en el programa mínimo señalado por el Tratado de Versalles. Aparte de los países germánicos, pueden citarse entre los países más avanzados en esta materia, a Gran Bretaña,

Francia, Italia, los países escandinavos, Bélgica, Holanda, y en América, los Estados Unidos de Norte América, Brasil y la Argentina y Uruguay; Commonwealth australiano; Nueva Zelanda.

Por lo demás, en la I Conferencia Internacional del Trabajo se aprobaron las siguientes convenciones sobre la protección del trabajo de las mujeres y de los niños, que han informado más tarde la política social de la mayor parte de los Estados.

Proyecto de convención fijando la edad de admisión de los niños en los trabajos industriales:

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo de la Sociedad de las Naciones, convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de Norte América el 29 de Octubre de 1919, después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al "empleo de los niños: edad de admisión al trabajo", cuestión comprendida en el cuarto punto de la Orden del Día de la sesión de la Conferencia realizada en Washington, y luego de haber decidido que esas proposiciones sean redactadas bajo la forma de proyecto de Convención Internacional, adopta el proyecto de Convención que sigue y que será ratificado por los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, conforme a la parte relativa al Trabajo del Tratado de Versalles de 28 de Junio de 1919 y del Trabajo de St. Germain de 10 de Septiembre de 1919:

Artículo 1.º—Para la aplicación de la presente Convención serán considerados como establecimientos industriales especialmente:

- a) Las minas, canteras e industrias extractivas de toda clase.
- b) Las industrias en las que los productos

son manufacturados, modificados, limpiados, reparados, decorados, terminados, preparados para la venta o en que las materias sufran una transformación, comprendidas la construcción de navíos, las industrias de demolición de material, lo mismo que la producción, la transformación y la trasmisión de la fuerza motriz general y de la electricidad.

c) La construcción, la reconstrucción, el mantenimiento, la reparación, la modificación o la demolición de todos los establecimientos y edificios, ferrocarriles, tranvías, puertos, diques, muelles, canales, instalaciones para la navegación interior, caminos, túneles, viaductos, alcantarillas, cloacas, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, usinas a gas, distribución de agua u otros trabajos de construcción, lo mismo que los trabajos de preparación y de iniciación que preceden a los trabajos enumerados.

d) El transporte de las personas o mercaderías por caminos, vías férreas o vías de agua, comprendido el mantenimiento de las mercaderías en los diques, muelles, andenes o depósitos, con excepción del transporte a mano.

En cada país, la autoridad competente determinará la línea de demarcación entre la industria, de una parte, y el comercio y la agricultura, de otra parte.

Art. 2.º—Los niños menores de catorce años no pueden ser ocupados en trabajar en los establecimientos industriales, públicos o privados, o en sus dependencias, sino a excepción de aquellos en los que sólo se emplean los miembros de la misma familia.

Artículo 3.º—Las disposiciones del artículo 2.º no se aplicarán al trabajo de los niños en las escuelas profesionales, a condición de que este trabajo sea aprobado y vigilado por la autoridad pública.

Art. 4.º—A fin de permitir el control de

la aplicación de las disposiciones de la presente Convención, todo jefe de establecimiento industrial deberá llevar un registro de inscripción de todas las personas de menos de diez y seis años empleados por él, con la indicación de la fecha de su nacimiento.”

Proyecto de convención relativo al trabajo nocturno de los menores en la industria

“La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo de la Sociedad de las Naciones, convocada en Washington por el Gobierno de los Estados Unidos de América, el 29 de Octubre de 1919, después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al “empleo de los menores durante la noche”, asunto comprendido en el cuarto punto de la Orden del Día de la sesión de la Conferencia reunida en Washington, y habiendo resuelto que sus proposiciones sean redactadas en forma de un proyecto de Convención Internacional, adopta el proyecto de Convención que sigue y que será ratificado por los miembros de la Organización Internacional del Trabajo, conforme a las disposiciones de la parte relativa al Trabajo del Tratado de Versalles de 28 de Junio de 1919, y del Tratado de St. Germain de 10 de Septiembre de 1919:

Artículo 1.º—Para la aplicación de la presente Convención serán considerados como “establecimientos industriales”, especialmente:

a) Las minas, canteras y las industrias extractivas de toda naturaleza;

b) Las industrias en las cuales los productos son manufacturados, modificados, limpiados, reparados, decorados, terminados, preparados para la venta o en las cuales las materias sufren una transformación, comprendidas la construcción de navíos, las industrias

de demolición de material, lo mismo que la producción, la transformación y la transmisión de la fuerza motriz en general y de la electricidad.

c) La construcción, la reconstrucción, el mantenimiento, la reparación, la modificación o la demolición de todas las construcciones y edificios, ferrocarriles, tranvías, puertos, diques, muelles, canales, instalaciones para la navegación interna, caminos, túneles, puentes, viaductos, alcantarillas, cloacas ordinarias, pozos, instalaciones telegráficas o telefónicas, instalaciones eléctricas, usinas a gas, distribución de agua, lo mismo que los trabajos de preparación y de iniciación que preceden a los trabajos arriba indicados.

d) El transporte de personas o mercaderías por caminos, vías férreas o de agua, comprendido el cuidado de las mercaderías en los diques, muelles, andenes y depósitos, con excepción del transporte a mano.

En cada país la autoridad competente determinará la línea de separación entre la industria, de una parte, y el comercio y agricultura, de la otra parte.

Art. 2.º—Se prohíbe el empleo durante la noche, de niños menores de diez y ocho años, en los establecimientos industriales, públicos o privados, o en sus dependencias, con excepción de aquellos en los cuales se empleen únicamente los miembros de una misma familia, salvo en los casos abajo previstos.

La prohibición del trabajo nocturno no se aplicará a los niños menores de diez y seis años, que están empleados en las industrias enumeradas a continuación, en trabajos que, en razón de su naturaleza, deben ser necesariamente continuados día y noche:

a) Usinas de hierro y acero: trabajos en los que se emplean hornos de reverbero o a la regeneración y galvanización de las láminas

y del alambre (excepto los talleres de templado);

- b) Vidrierías;
- c) Fábricas de papel;
- d) Fábricas azucareras donde se trata el azúcar en bruto;
- e) Reducción de minerales de oro.

Art. 3.º—Para la aplicación de la presente Convención, el término “noche” significa un período, a lo menos de once horas consecutivas, comprendiendo el intervalo transcurrido entre las diez de la noche y las cinco de la mañana.

En las minas de carbón y en las de lignita, podrá establecerse una excepción en lo que respecta al período de descanso contemplado en el párrafo precedente, cuando el intervalo entre los dos períodos de trabajo comporte ordinariamente quince horas, pero nunca cuando este intervalo comporte menos de 13 horas.

Cuando la legislación del país prohíba el trabajo de noche a todo el personal de las panaderías, se podrá sustituir en esta industria el período comprendido entre las nueve de la noche y las cuatro de la mañana, por el período de diez de la noche a cinco de la mañana.

En los países tropicales, en los que el trabajo se suspende durante un cierto tiempo en medio de la jornada, el período del reposo nocturno no podrá ser inferior a once horas, siempre que un reposo compensador sea acordado durante el día.

Art. 4.º—Las disposiciones del artículo 2.º y 3.º no se aplicarán al trabajo nocturno de los menores de 16 a 18 años, en caso de fuerza mayor que no pueda ser previsto ni impedido y que no presente un carácter periódico y cree un obstáculo al funcionamien-

to normal de un establecimiento industrial”.

Por lo que se refiere a la política social de los países sudamericanos, relacionada con el trabajo de los niños, debemos citar especialmente a los Estados Unidos de Norte América, que ha creado una Sección del Trabajo de los Niños (Children's Bureau), dependiente del Departamento del Trabajo, con el propósito de velar por el cumplimiento de la legislación social protectora de los niños.

La legislación norteamericana, relacionada con esta materia, puede dividirse en dos grupos: leyes federales y leyes estatales. Entre las leyes federales, que se aplican a todos los Estados, mencionaremos la ley de 1.º de Septiembre de 1916 “sobre el Trabajo de los Niños”, que prohíbe a los industriales o comerciantes vender productos de minas y canteras que ocupen menores de 16 años; igual prohibición establece respecto de los productos de los molinos, fábricas de conservas, manufacturas, que hubieren ocupado en sus trabajos a niños menores de 14 años.

Esta ley significa, en el fondo, la prohibición del trabajo de los menores de 14 años en la industria fabril, manufacturera y minera.

Otra ley de gran importancia, de protección al trabajo de los niños, es la de 24 de Febrero de 1919, que establece una contribución especial para la industria minera y manufacturera que ocupe niños de 14 a 16 años; esta contribución es del 10% del beneficio neto de la industria.

Fuera de estas leyes federales existen leyes especiales, desde el siglo pasado, en todos los Estados de la Unión Americana, que protegen el trabajo de los niños; muchas de estas leyes son del siglo XIX.

Todos los Estados, sin excepción, han dictado leyes que prohíben el trabajo de los ni-

ños antes de los 14 años, y muchos de ellos fijan la edad de 14 a 16 como edad mínima en los trabajos industriales, tal ocurre en California, 15 años; Maine, 15 años; Michigán, 15 años; Montana, 16 años; Ohio, 16 años; South Dakota, 15 años; Texas, 15 años, etc.

Las leyes más recientes e interesantes son las de California, de 10 de Mayo de 1919, que prohíbe casi en absoluto el trabajo de los menores de 16 años en los establecimientos comerciales, manufactureros, talleres, oficinas, restaurants, hoteles, transportes de mercaderías, etc. Prohíbe estrictamente el trabajo de los menores de 16 años, como mensajeros, en el envío de mercaderías, lustradura de calzado, venta de diarios, etc.

El Estado de Columbia, por ley de 19 de Septiembre de 1918, creó comités de salario mínimo para los obreros menores y mujeres.

El Estado de New Jersey, por ley de 24 de Abril de 1916, prohibió el trabajo de los menores de 16 años en circos, teatros, y demás centros de entretenimiento público.

La República Argentina, por ley N.º 5291 de 14 de Octubre de 1917, limitó la edad mínima de admisión a los trabajos industriales, junto con fijar las condiciones mínimas de higiene y seguridad y de protección del trabajo de las mujeres.

Brasil por decreto N.º 1313 del año 1891, reglamentó el trabajo de los niños y adolescentes en las fábricas, fijando en 12 años la edad de admisión en las fábricas y autorizando el aprendizaje a los 8 años. De los 12 a 15 años limitaba a 7 horas la jornada de trabajo. El Congreso Municipal de Río de Janeiro, por decreto de 11 de Agosto de 1917, decretó la prohibición del trabajo de los menores antes de los 16 años. No se ha aplicado por estimarse inconstitucional. Finalmente, la ley Federal de Salud Pú-

blica de 31 de Diciembre de 1923, prohíbe el trabajo fabril de los menores de 12 años (artículo 351).

El Código del Trabajo del Estado de Puebla, en Méjico, prohíbe el trabajo de los menores de 14 años.

Perú, por una interesante ley de 25 de Noviembre de 1918, fijó la edad mínima de admisión a los trabajos industriales, a los 14 años, y como excepción a los 12, en todo caso por una jornada no superior a 6 horas.

En casi todas las leyes de carácter social del Uruguay se contienen disposiciones que protegen el trabajo de los niños, siendo la última, la de 25 de Noviembre de 1920.

En Chile, la ley sobre Contrato de Trabajo, recién aprobada, contiene numerosas disposiciones de protección del trabajo de los menores; dicen relación con los siguientes puntos:

a) Prohibición del trabajo de los menores antes de los 14 años, aun de los aprendices (artículo 29); b) Prohibición de todo trabajo nocturno a los menores de 16 años; c) Prohibición del trabajo subterráneo de los menores de 18 años, en industrias peligrosas e insalubres.

De esta reseña se deduce el anhelo general de los países americanos, de proteger al trabajo de los niños a fin de evitar los múltiples males que el trabajo prematuro trae para la raza.

Finalmente, someto a la consideración del Congreso las siguientes conclusiones:

1.º Solicitar de los gobiernos americanos, que no lo hayan hecho, legislen cuanto antes, sobre el trabajo de los niños, adoptando los principios siguientes:

a) Prohibición de admitir, en ninguna clase de trabajo, a los niños de uno y otro sexo menores de 14 años;

b) Los niños menores de 14 años no serán admitidos a trabajar en los establecimientos públicos o privados, o en sus dependencias, a excepción de aquellos en que se empleen miembros de la misma familia y que se trate de trabajo de los niños en las Escuelas Profesionales;

c) El trabajo nocturno de los niños menores de 18 años debe prohibirse en absoluto;

d) No debe admitirse a los niños menores de 18 años en los trabajos naturalmente peligrosos, insalubres o tóxicos, ni en los trabajos subterráneos de las minas, ni en el cuidado de los motores en movimiento, de aparatos de transmisión de fuerza y máquinas peligrosas.

Los menores de 18 años no podrán, en ningún caso, ser ocupados en dirigir máquinas de aserrar, en el soplado del vidrio, en la fabricación de substancias tóxicas o explosivas, y en los establecimientos donde se expenden bebidas alcohólicas.

2.º Pedir a los gobiernos americanos creen, anexos a los Departamentos o Ministerios del Trabajo, una Oficina o Departamento del Trabajo del Niño, a semejanza de la de Estados Unidos de Norte América, que proteja al niño y vele por el cumplimiento de la legislación industrial que se dicte en su favor.

3.º Que en todos los establecimientos industriales o comerciales, públicos o privados, o en sus dependencias, no debe admitirse en el trabajo a ninguna mujer embarazada, cuatro semanas antes y cuatro semanas después del alumbramiento, y que durante este tiempo debe pagárseles medio salario.

4.º No debe admitirse a las mujeres en trabajos nocturnos, ni en trabajos subterráneos de las minas, ni en aquellos naturalmente peligrosos, insalubres o tóxicos.

Por lo que se refiere al trabajo de las madres el Estado tiene el derecho y el deber no sólo de amparar el trabajo del niño, sino que también el trabajo de la mujer obrera.

“Proteger al niño y no proteger a la mujer es un contrasentido”, decía ya Jules Simon.

Desde luego, protegiendo el trabajo de la mujer se protege la salud del niño que ella dará a luz; y en seguida se mantiene a la mujer, y en cuanto es posible en el lugar que le es esencial si se desea sinceramente impedir la desorganización y la disolución de los humildes hogares obreros.

“La fuerza, el valor de las Naciones, afirma R. Jay, se forma con la fuerza y el valor de los individuos de las familias que las componen.”

Investigaciones practicadas en varios países, en Francia por el eminente doctor Pinard, médico-jefe de la Maternidad de París, han permitido concluir que los hijos de las obreras que trabajan hasta la última semana del embarazo, nacen a la vida con un peso notablemente inferior al hijo de una madre que no trabaja ni ha trabajado nunca; esta diferencia de peso llega hasta los 300 gramos.

Aquí en Chile, observaciones interesantes hechas en la Maternidad de San Borja por el médico-jefe doctor don Javier Rodríguez Barros, han corroborado las investigaciones del doctor Pinard.

Esto significa que los niños hijos de los obreros vienen a la vida con menor resistencia a los gérmenes patógenos, y que, en consecuencia, su mortalidad es mayor.

Todos los países del mundo han iniciado la defensa de la maternidad obrera como un medio de defender a la raza.

El Tratado de Paz de Versalles proclamó el principio de protección de la mujer obre-

ra; la Primera Conferencia Internacional del Trabajo de Washington, a la que asistieron todos los países civilizados del mundo, sintetizó este ideal, prescribiendo: a) la necesidad de prohibir el trabajo de las mujeres seis semanas antes y seis después del alumbramiento; b) prohibición del trabajo nocturno y subterráneo; c) prohibición del trabajo en industrias insalubres y tóxicas.

Aun más, la política social de los Estados Americanos ha ido más allá: se ha visto que no bastaba con prohibir el trabajo de la mujer obrera en las circunstancias anotadas, que era indispensable establecer el seguro de maternidad, o pensiones para la mujer obrera en el período que no pudiera trabajar.

Veamos en concreto qué es lo que se ha hecho para resolver este problema en América.

Respecto del trabajo de las mujeres, por lo general las mismas leyes que protegen el trabajo de los niños se refieren al trabajo de las mujeres. Ya las hemos citado en un artículo anterior.

Lo interesante es un conjunto de leyes notables que trata de proteger a la maternidad obrera, protección que viene a completar la legislación que reglamenta el trabajo de las mujeres.

Merece especial mención Estados Unidos de Norte América. El Estado de Misuri, por ley de 7 de Abril de 1911, concedió una pensión a toda madre cuyo esposo hubiera muerto o estuviera prisionero, y que tuviera hijos menores de 14 años, siempre que no contara con medios económicos suficientes para la vida.

Más tarde, casi todos los Estados de la Unión Americana han dictado leyes que tienen por objeto conceder pensiones a las madres, pobres, que tienen uno o más hijos me-

nores de 14, 15, 16 y 17 años (según los Estados).

Mencionaremos las principales leyes: *Alaska*, por leyes de 1913 y 1917, da pensiones a las madres que mantienen exclusivamente su hogar, a aquellas que tienen su marido incapacitado, a las viudas pobres, *bajo la condición de que atiendan su hogar* y cuyos hijos sean menores de 17 años. La pensión es de 15 dólares al mes por el primer hijo y 10 dólares por cada nuevo hijo.

Arizona tiene una ley muy parecida, desde el año 1917, con la diferencia que las pensiones son más elevadas. En Arkansas, por leyes de 1917; California, por ley de 1913 a 1919; Colorado, por leyes de 1913 y 1919; Florida, ley de 1919; Indahav, leyes de 1913 y 1915; Illinois, Indiana, Iowa, Kansas, Maine, Maryland, Massachussets, Michigan, Minnesota, Missouri, Montana, Nebraska, Nevada, New Jersey, New York, North Dakota, Ohio, South Dakota, etc., tienen todas leyes protectoras de la maternidad obrera.

Algunos de estos Estados conceden pensiones mensuales y otros semanales, por cada hijo, siempre que la madre sea la que sostiene el hogar; por lo general, las leyes las obligan a permanecer en casa para no destruir la vida de familia.

Aun más, dependiente del Departamento del Trabajo, existe una oficina especial, *The Woman's Bureau*, encargada de la supervigilancia de las leyes protectoras de la mujer obrera.

Algunos Estados conceden pensiones hasta de 25 dólares mensuales por el primer hijo (Nevada, ley de 1915 y 1917), y 15 por otro nuevo hijo.

Leyes muy semejantes a la de los Estados Unidos, "*Mothr's, Pensions*", existen en Canadá desde 1916. Merece mencionarse la de

los Estados de Manitoba, 1916, y Alberta, 1919. El máximo de las pensiones es de tres dólares semanales por niños y se puede pagar hasta 61 dólares mensuales por familia.

Fuera de los países americanos debemos mencionar la legislación de Nueva Zelandia en favor de la madre viuda, de Enero de 1916. Dinamarca concede pensiones a las madres pobres por ley de 1917.

Alemania, por ley de 22 de Marzo de 1920, establece pensiones de socorros a la maternidad, que consiste en 50 marcos oro para gastos de enfermedad y una ayuda diaria en dinero por 10 semanas; 25 marcos para la enfermera y 75 centavos diarios para la leche del niño.

Es interesante, para los países sudamericanos, la política social de protección a la maternidad obrera. En Chile, principalmente, donde no tenemos gran población todo lo que se haga en defensa de la raza tendrá una trascendencia enorme en nuestro futuro.

Protegiendo la madre obrera se evita la restricción voluntaria de la natalidad y la desorganización del hogar obrero.

Las materias que hemos tratado en este trabajo, son de aquellas que por su complejidad y por su importancia, pueden y deben ser objeto de un estudio de mayor aliento, que pensamos emprender en el futuro, principalmente sobre el movimiento sindical en América y la legislación de sindicatos profesionales en los diversos países.

MOISES POBLETE TRONCOSO.

Sub-Secretario de Previsión Social y Trabajo,
Profesor de Economía Social
y Legislación Obrera,
de la Universidad de Chile.

BIBLIOGRAFIA

- 1.—A. Rey.—«La Question des assurances sociales». Paris, 1925.
- 2.—Dr. C. Chauveau. — «Les assurances sociales» Paris, 1926.
- 3.—«Law relating to insurance of salaried employees in Germany». — Department of Labor. — Washington, 1913.
- 4.—«L'assurance maladie». — Bureau International du Travail.— Jénève, 1926.
- 5.—Jules Simon. — «L'ouvrier de huit ans».
- 6.—Georges Brie. — «Les lois du travail industriel». Paris, 1921.
- 7.—Paul Pic.—«Traité élémentaire de législation industrielle». — Paris, 1924.
- 8.—Gide Charles.—«Economie Sociale».—Paris, 1924.
- 9.—Gayollol. — «La mutualité». — Paris, 1925.
- 10.—Leopoldo Madilleau. — «Las Mutualidades». — Paris, 1918.
- 11.—Oscar Parrao.—«Historia de las Mutualidades en Chile». — Santiago, 1923.
- 12.—«Sickness and accident insurance law of Switzerland».—Departament of Labor.—Washington.
- 13.—Gustave Moulin.—«Les reformes du régime des assurances sociales en Allemagne, depuis la revolution de 1918». — Paris, 1925.
- 14.—«El Seguro Obrero del Imperio Alemán».—Museo Social Argentino. — Buenos-Aires, 1914.
- 15.—Paul de Rousiers.—«Le Trade-Unionisme en Angleterre». — 1925.
- 16.—Martin Saint-Léon. — «Syndicalisme ouvrière et syndicalisme agricole».—1920.
- 17.—Cazalis.—«Syndicalisme ouvrier et évolution sociale». — 1920.

INDICE

Páginas

Preámbulo 3

PRIMERA PARTE

LA LIBERTAD SINDICAL EN CHILE.

| | |
|---|-----|
| <i>A) Consideraciones generales sobre el movimiento de asociación.....</i> | 7 |
| I. Divergencias de terminología..... | 21 |
| II. Ojeada histórica sobre el movimiento de asociación..... | 23 |
| III. Orientación política de algunos grupos de obreros | 43 |
| IV. Movimiento de asociación de los empleados particulares, de los profesionales y de los patronos..... | 46 |
| V. Diferentes clases de asociaciones existentes..... | 55 |
| <i>B) El derecho actual de las organizaciones profesionales.</i> | |
| I. El régimen jurídico en general..... | 57 |
| 1.º Sindicato industrial..... | 60 |
| 2.º Sindicatos profesionales..... | 61 |
| II. Condiciones de existencia lícita de las asociaciones profesionales..... | 64 |
| III. Las posibilidades de acción | 67 |
| <i>C) La situación de hecho.</i> | |
| I. Estadística | 73 |
| II. Actitud patronal y obrera..... | 75 |
| <i>D) Definición jurídica y contenido real de la libertad sindical</i> | 78 |
| Bibliografía | 81 |
| Anexo A. — Estatutos de la Gran Federación Obrera de Chile | 83 |
| Anexo B. — Federación Obrera de Chile ... | 86 |
| Anexo C. — Estatutos y constitución de la I. W. W..... | 89 |
| Anexo D. — Estatutos de la Federación de Obreros de Imprenta de Chile | 101 |

ÍNDICE

| | <u>Páginas</u> |
|--|----------------|
| Anexo E. — Unión Social Republicana de Asalariados de Chile..... | 108 |
| Anexo F. — Declaración de principios de la Unión de Empleados de Chile..... | 115 |
| Estatutos de la Unión de Empleados de Chile..... | 117 |
| II PARTE | |
| ORGANIZACIÓN TÉCNICA DE LA MUTUALIDAD | |
| Organización técnica de las mutualidades.... | 129 |
| Bases del seguro mutualista..... | 131 |
| Coefficiente de morbilidad..... | 133 |
| Caja de Leipzig..... | 134 |
| Cálculo de la cuota media..... | 138 |
| Cuota anual y mensual exigible por socio.... | 139 |
| III PARTE | |
| EL SEGURO DE ENFERMEDAD | |
| El seguro obligatorio de enfermedad..... | 149 |
| I. Evolución del riesgo profesional..... | 149 |
| II. La legislación del seguro de enfermedad en los diversos países..... | 152 |
| III. La parte financiera de los seguros sociales..... | 152 |
| IV. Repartición de las cuotas..... | 155 |
| V. Las prestaciones en dinero que ofrecen las distintas legislaciones de seguro de enfermedad..... | 156 |
| VI. Subsidio de funerales..... | 161 |
| VII. La legislación chilena y la situación de los asegurados..... | 162 |
| VIII. Situación de los mutualidades..... | 165 |
| IX. Condiciones de las sociedades de socorros mutuos en las legislaciones de seguros obligatorios de enfermedad..... | 167 |
| IV PARTE | |
| EL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS NIÑOS | |
| La legislación sobre el trabajo de los niños niños en las industrias y fábricas..... | 171 |
| Bibliografía..... | 192 |