
ANALES
DEL
INSTITUTO DE INGENIEROS DE CHILE

La crisis ferroviaria actual y la ley de reorganización de 1914

POR

CARLOS VALENZUELA CRUCHAGA

(Conferencia dictada en el Instituto el 15 de Octubre de 1920)

De todos los problemas relacionados con la explotación de nuestros ferrocarriles, acaso no haya ninguno más serio en este momento que el relativo al del personal. Nuestra notoria carencia de equipo y de instalaciones modernas que parecen constituir a la hora presente la gran laguna del servicio ferroviario, pueden salvarse con relativa facilidad, apenas se inviertan algunos cientos de millones de pesos en mejorarlas. Más, ese otro problema, el de curar de su creciente descontento al personal, ya es tarea más larga y más difícil de coronar con buen éxito. Primero, porque no todo el mundo sabe con precisión la existencia de este descontento. Segundo, porque no se mide cuantitativamente la influencia desfavorable que este descontento ejerce sobre la marcha del servicio. Tercero, porque en un país en que el descontento es por lo general la regla y no la excepción tratándose de servicios fiscales, es difícil de apreciar hasta dónde el descontento del personal ferroviario es el usual descontento del funcionario fiscal y hasta dónde es un descontento extraordinario, anormal, digno por lo tanto de considerarse con mayor detenimiento.

Sea lo uno o lo otro, es el hecho que un investigador imparcial y de buena voluntad que interrogara desde el Director General y el Honorable Consejo para abajo a todo el personal de nuestra Empresa de los Ferrocarriles del Estado, llegaría a la misma extraña conclusión, a saber: que todo el mundo está como de paso en la Empresa, mientras no encuentra una situación mejor. Todo el mundo "pasa mirando las ventanas" según la gráfica expresión del ex-Gerente de la Compañía de Salitres de Antofagasta, señor Alibaud.

Ya no se trata aquí de la natural y legítima ambición de surgir rápida, violentamente, si se quiere, propia a todo hombre excepcionalmente enérgico e inteli-

gente, buscando fuera de casa horizontes más amplios que los que en ella pueda encontrar. Se trata del funcionario modesto, sin grandes aspiraciones, o bien del empleado que no tiene gran preparación intelectual, que carece de cultura universitaria y que cuenta a su haber solamente con unos cuatro o cinco años de escuela, su honradez, su sana juventud y su voluntad para aprender los oficios ferroviarios, haciendo su carrera normalmente dentro de la Empresa.

Pues bien, ese investigador imparcial tendrá que confesar que salvo honrosas excepciones, el empleado que no está agriado contra la Empresa, está desilusionado, o en el mejor de los casos, sumido en una honda apatía e indiferencia por todo lo que concierne al servicio: no hay en él ni entusiasmo, ni anhelo de progreso. En los grados inferiores casi podría decirse que existe una huelga de brazos caídos.

Parece inútil estenderse en amplias consideraciones sobre el alcance o repercusión que ejerce en el servicio este orden de cosas, como quiera que no se ha oído hablar jamás de buen éxito en la gestión administrativa de una empresa industrial, si su personal de empleados está descontento. Dando, pues, por sentado este hecho, vamos ahora a exponer siquiera en sus puntos más importantes las causas generales de este malestar.

El fondo de la cuestión, tomada en su mayor amplitud se reduce lisa y llanamente a una organización deficiente. Ahora bien, como esta organización se deriva de una ley y de un Reglamento (Ley 2,846 de 29 de Enero de 1914), si queremos analizar algunos aspectos de la organización actual debemos forzosamente examinar esta ley, compenetrarnos de su espíritu y estudiar la interpretación que se le ha dado en la práctica diaria.

El principio básico que se tuvo en vista al despachar la ley de reorganización, fué darle autonomía a la Empresa para que pudiera manejarse como una Empresa privada cualquiera, bastándose por sí misma. En efecto, si se abre la ley se encontrará a cada paso la confirmación de este acerto. Así, el artículo 4.º dice: "Los Ferrocarriles del Estado constituirán una división especial de la administración pública, con personalidad jurídica propia, y como empresa de transportes, estará sometida a las leyes generales que rigen esta clase de empresas". Y el artículo 35: La Empresa atenderá con sus propias entradas a los gastos ordinarios de la Administración y administrará como peculio propio en conformidad a esta ley, los sobrantes que puedan producir sus balances anuales. Su presupuesto será independiente del Presupuesto General de la Nación, debiendo calcularse las tarifas sobre la base de que la Empresa pueda a lo menos hacer todos sus gastos ordinarios con

sus propias entradas. En el Presupuesto de la Nación solo figurarán las cantidades que por leyes especiales se hayan acordado a la Empresa como subvención para mantener tarifas protectoras para ciertos artículos o para regiones determinadas expresamente en la misma ley, o que están destinadas a la adquisición extraordinaria de equipo o a la ejecución de obras nuevas para la extensión de la Red y sus ramales, y al incremento del tráfico, etc.

Por fin, el Art. 8.º hablando de las atribuciones del Consejo Administrativo dice: "le corresponderá la determinación dentro de los límites legales, de las bases según las cuales deberán fijarse las tarifas en general, la clasificación de las mercancías y demás artículos y la formación de disposiciones reglamentarias a ellas referentes".

Vemos, pues, señores, que las disposiciones de la ley son claras y terminantes; sin embargo, en la práctica ha ocurrido que el Gobierno le sustrajo al Consejo la facultad de modificar las tarifas, con lo que se le suprime el medio eficaz de equilibrar los gastos con las entradas.

Luego después, toda red ferroviaria en general, y en particular la de un pueblo en pleno desarrollo como el nuestro, necesita ampliar constantemente sus instalaciones y aumentar su equipo paralelamente al incremento del tráfico, y por lo tanto necesita echar mano periódicamente de aumentos de capital.

Todos sabemos, sin embargo, que hace más de ocho años que se le viene representando esta necesidad al Gobierno por todos los Directores de Ferrocarriles de los últimos tiempos, sin conseguirse hasta el día de hoy los fondos necesarios para renovar y ampliar las anticuadas instalaciones de la Empresa.

Finalmente, la ley establece en forma precisa que los empleados del grado 1.º y 2.º y los técnicos especialistas sean nombrados por el Gobierno. De tal manera que si la Dirección ha necesitado contratar un técnico de un ramo cualquiera del servicio ferroviario—señalización, electrificación, contabilidad, por ejemplo—o nombrar un alto empleado ferroviario, debe solicitar la venia del Gobierno, venia que en la práctica no siempre le ha sido concedida.

En resumen, si la Empresa no puede subir sus tarifas cuando las necesidades de la explotación así se lo aconsejan; si tampoco puede disponer con la debida oportunidad de los fondos extraordinarios indispensables para ampliar sus servicios, si no puede contratar y remover libremente su personal, ¿a qué ha quedado entonces reducida la autonomía prevista por la ley de 1914?

Dejemos, pues, establecido que la autonomía no existe para la Empresa en sus aspectos cardinales, como fuera el espíritu del legislador, y examinemos ahora qué influencia determina en el servicio una organización semejante.

Si se tratara de un Gobierno fuerte y estable, como el de Alemania, de antes

de la guerra, o el del Japón de nuestros días, acaso la subordinación de los ferrocarriles al Gobierno no tuviera mayores inconvenientes. Más, en un país de gobierno débil e inestable como el nuestro, que vive en constante transacción, cuando no contemporizando con los partidos políticos ávidos de suministrarle el concurso inapreciable de sus hombres, todos idóneos, laboriosos irremplazables en las arduas labores fiscales, entonces la tarea de manejar eficientemente un ferrocarril, decididamente pasa a ser labor superior a las fuerzas del administrador mejor dotado.

Imaginemos por un instante que la Empresa de los Ferrocarriles del Estado, en vez de pertenecer al Fisco chileno, fuera de propiedad real y efectiva del Presidente de la República, los Senadores y Diputados. ¿Qué harían estos caballeros para administrar la Empresa? Seguramente lo que hace una sociedad anónima cualquiera: elegirían un consejo renovable cada cierto número de años e integrado por algunos de los accionistas. Por ejemplo, dos accionistas podrían representar al Presidente, dos a los Senadores y otros dos a los Diputados. Nombrarían también un Presidente del Consejo y un Gerente, todos con atribuciones perfectamente definidas. Hasta aquí, como se ve, la composición del Directorio de esta Sociedad anónima no diferiría de la organización que le ha dado la Ley a la Empresa de los Ferrocarriles del Estado. Más entrando a la práctica de la gestión, ¿quién pondría en duda la mayor eficiencia del directorio de la sociedad anónima sobre el de la Sociedad Fiscal?

El primero habría sabido procurarse a corto plazo los capitales necesarios para modernizar el servicio, habría conseguido subir las tarifas en términos comerciales; y en cuanto a personal, habría despedido al día siguiente a todo personal inútil y habría elevado y mejorado bruscamente la situación del personal apto y empeñoso sin sujetarse a otro escalafón que la capacidad de cada cual.

En buenas cuentas, ese directorio de la Sociedad anónima en cuestión, haría lo mismo que nuestro actual Directorio si este tuviera plena autonomía.

Vaya a empeñarse con el Presidente de la Sociedad anónima un Diputado accionista para que se reponga en su puesto o se le de una permuta "a ese antiguo empleado padre de familia, cargado de hijos" que por mala voluntad del superior se le ha arrojado a la calle". Y se encontrará ante el ambiente enrarecido y glacial del juez severo, fuerte en su derecho, dispuesto a hacer justicia implacable en bien del servicio.

Los empleados entrarían a convencerse de que nada vale tener santos en la corte.

En cambio en la otra organización cuando el Diputado ya no es más accionista de esta Sociedad de Transportes, el Presidente de la Sociedad o el Gerente, si quie-

ren hacer viable su administración, tienen ante todo que contemporizar con los políticos. Cada vez que ese Gerente enérgico, consciente de sus deberes y responsabilidades, o sus representantes en orden gerárquico, quieren señalarle la puerta al empleado inepto, rémora del servicio, o a los operarios insubordinados, surgirá la eterna interrogante: hasta dónde podremos hacerlo sin echar piedras al camino que va a recorrer la Empresa?

Conciliar, transar o claudicar sombriamente ante las exigencias políticas, pero jamás imponer férrea, draconianamente la disciplina: si es necesario, tal es señores, la voz de orden con que se manejan todos los regímenes fiscales del mundo en que interviene directa o indirectamente la acción irresponsable de los partidos políticos.

A pesar de todo, en este orden de ideas, nuestra actual organización con todos sus defectos es incomparablemente superior al régimen derivado de la administración *directa* de los Ferrocarriles por el Estado.

Oigamos lo que decía sobre este particular Monsieur Omer Huet en 1912 como descargos a las críticas que se le hacían a su administración, subordinada como se sabe directamente al Ministerio de Industria.

“Ya que se trata del personal, debo hacerle presente al señor Ministro que una de las causas que producen perturbaciones y desmoralización en el servicio es la intervención del Gobierno y de personas de influencias políticas en los ascensos, nombramientos, aumentos de sueldos, creaciones de puestos y aún en asuntos de administración interna, evitando que se tomen medidas disciplinarias contra los empleados”.

“Desde tiempo atrás, y particularmente desde el año pasado, esta intervención llegó a extremos nunca vistos. Se cuentan por millares las cartas de recomendación para empleados, aún para puestos a jornal de Maestranza, que hacen imposible llevar a la práctica las órdenes de la Dirección General para reducir los gastos de sueldos y jornales, pues las exigencias van hasta los jefes de Maestranzas, entrando así toda regularidad y buena marcha de los servicios”.

Hasta aquí el señor Huet.

Estos hechos bochornosos, felizmente hicieron ya su época, señores: nuestra organización actual tiene un colador de malla estrecha en que se detiene la política activa.

Más, si bien es cierto que la acción política no se ejerce en forma activa como antaño, no es menos cierto que puede hacer sentir su influencia en forma pasiva, como quiera que en último término son los partidos políticos de mayoría los que con su voto autorizan el Presupuesto de la Empresa, autorizan los nuevos empréstitos, autorizan o deniegan en fin todos los medios definitivos que conducen al éxito o al fracaso administrativo y comercial de la Empresa.

Estas filtraciones de la política socavan la disciplina y constituyen una fuente perenne de malestar y desorganización entre todo el personal.

El personal de arriba, el que tiene la responsabilidad de la marcha del servicio, es principalmente el más afectado por la carencia de autonomía de la Empresa. El personal subalterno sufre, como es natural la repercusión desalentadora de este orden de cosas.

Más para él, en este capítulo que venimos examinando, malestar del personal, priman otros aspectos de la ley que vamos a exponer someramente. El primero de ellos es *el plan de sueldos y cuatrienales*.

La ley de Reorganización dividió a los empleados ferroviarios en 12 grados, asignándole al primer grado, Dirección General, \$ 30 000 de sueldo y \$ 20 000 de gratificación, al grado 7.º \$ 6 000 y al grado 12.º \$ 2 000. Entre cada dos grados de los 6 últimos hay \$ 500 de diferencia. Conjuntamente con este plan de sueldos la ley previó un premio de 5% por cada cuatro años de permanencia en el grado, siempre que no ascendiera. Si ocurría esta circunstancia el empleado dejaba de percibir el cuatrienal, hasta que de nuevo hubieran trascurrido otros 4 años sin ascenso.

Vino la guerra europea y encareció enormemente el costo de la vida. El personal de los grados 10,11 y 12 que en total ascendía a 2529 empleados percibía un sueldo de \$ 235, \$ 195 y \$ 156 mensuales, respectivamente, una vez descontado el 5% para la Caja de Retiros y el 1% para el Servicio Sanitario. Basta enumerar estas cifras sin necesidad de sacar muchas cuentas para admitir que la situación era francamente crítica. En los grados superiores se notaba un desbande constante de los altos Jefes, solicitados por las halagadoras expectativas de la industria privada.

Ya nadie estaba contento con su sueldo.

Luego después, en muchos casos un empleado tenía dos cuatrienales ganados, por ejemplo, y casa. Si ascendía al grado superior perdía los cuatrienales, de acuerdo a la Ley. Más, podía ocurrirle que el ascenso viniera en definitiva a ofrecerle una renta inferior a la que ya tenía, incrementada con sus cuatrienales. En tales casos, los empleados con obligaciones de familia se retraían de aceptar el ascenso, relegándose a una vida fracasada que amargaba su carrera en la Empresa.

Por fin, en el curso del año actual se reunieron los empleados de las cuatro zonas y acordaron pedir al Honorable Consejo Administrativo un aumento de sueldo variable entre los grados 1 y 12 de 20% a 60%! El Consejo aprobó la petición y las Cámaras la sancionaron rápidamente.

Más este aumento de sueldo se autorizó a *título de gratificación especial por 1920* y no en forma definitiva, que requería la modificación de la Ley de Reorganización.

Hay, pues, que ir a esta modificación de la Ley, tomando como base los sueldos aumentados, complementando el nuevo plan con un premio por años de buenos servicios, cuando no hay ascensos, pero que se le mantenga al empleado en caso de que su nueva promoción le ofrezca renta menor de la que ya tenía.

Considero de todo interés este premio por años de buenos servicios en atención a la lentitud de los ascensos, variable entre 3 y 5 años en promedio en los grados inferiores hasta el 6.º y seis y diez años en los grados superiores. Un 5% cada dos años de buenos servicios curaría del desaliento, que resulta de esta lentitud en la carrera.

2.—LA CUESTION DE LA JUBILACION

El personal que se inicia ahora en la Empresa encuentra en la Caja de Retiros y Previsión Social una solución, si no ideal, por lo menos muy razonable para su jubilación. En mi concepto, el ideal de jubilación para un empleado ferroviario, sobre todo si pertenece al personal de transporte donde la vida es abrumadoramente pesada, es el retiro con sueldo íntegro a los 30 años de servicio.

Nuestra Caja de Retiros y Previsión Social sin alcanzar este desideratum prevee, sin embargo, a una renta razonable que se avecina al sueldo íntegro entre los 30 y los 35 años de servicios, según los casos, para cubrir las necesidades del empleado.

Esta pensión es en todo caso considerablemente superior a la que conceden las compañías ferroviarias americanas a sus empleados retirados del servicio sea por incapacidad material para el trabajo entre 61 y 69 años, o bien por causa del retiro obligatorio fijado a los 65 o 70 años. La Pennsylvania Rd. como la Baltimore & Ohio Rd. dan la pauta sobre este particular que siguen uniformemente todas las demás compañías ferroviarias yanquee), a saber: el 1% por año servido del sueldo medio obtenido en los últimos 10 años. Un empleado, por ejemplo, ha trabajado 30 años, su sueldo medio es de 200 dollars en los últimos 10 años, recibirá 60 dollars. Es de advertir que los fondos con que se pagan estas pensiones son absolutamente de cargo de la compañía, en forma tal que el empleado no contribuye con nada a su formación. Pero en cambio existen las Cajas de Vejez y Sociedades de socorros mútuos, ayudadas generosamente por las Compañías, que complementan estas rentas.

Si bien es cierto que en nuestro caso la Caja de Retiros y Previsión Social ven-

drá a dar resultados satisfactorios en el futuro, digamos de aquí a 25 o 30 años más, no es menos cierto que el personal antiguo, que contaba con 10 o más años de servicios al tiempo de la creación de la Caja de Retiros, no tiene otro camino en materia de jubilación que acogerse a la Ley de 10 de Mayo de 1918. Esta ley establece en su artículo 28 que se les pagará una pensión de "tantas cuarentavas partes del 75% del sueldo como años hayan servido hasta la misma fecha".

Pues bien, ocurre que en fuerza de ser bajos los sueldos de base y por el actual encarecimiento de la vida, esta fórmula prevista por la ley aleja y con justísima razón, al personal de la jubilación. En el hecho y a excepción de los imposibilitados para el trabajo a consecuencia de accidentes en el servicio, que se retiran con sueldo íntegro (art. 22), son muy raros los empleados que se acogen a esta ley. Y para que veamos con claridad la lógica de esta conducta, consideremos el caso de un empleado con \$ 3 000 de sueldo, que después de 15 años de buenos servicios a la Empresa, ha contraído una enfermedad tal que su eficiencia es prácticamente nula. ¿Se acoge a la ley de jubilación? Pues recibe \$ 70 mensuales de pensión. Claro es que si no dispone de otras entradas—caso muy frecuente—ese empleado se resistirá a jubilar. Su jefe, probablemente por razones de humanidad, máxime si se trata de un buen empleado, no querrá echarlo a la calle para verlo convertido al día siguiente en un mendigo. El caso del personal a jornal es todavía peor, pues solo se le computa el 50% de su salario. Así, un herrero que ganaba, por ejemplo, \$ 8 diarios y que después de 15 años contrae una tuberculosis, devenga alrededor de \$ 1.20 por día!

Existe un gran número de estos empleados en los talleres y oficinas de la Empresa, empleados que no prestan ningún servicio útil y que, cuando no son un foco permanente de infección, constituyen una mortificante y desconsoladora prueba de indolencia. Otro grupo por el estilo, los forman ancianos decrépitos, que son un manifiesto estorbo para el servicio. Fuera de que para la moral de los empleados jóvenes, este cuadro es lo menos edificante que pueda mostrárseles a fin de animarlos a perseverar en su carrera de funcionarios públicos.

Otro sería el caso si se hicieran extensivas al personal ferroviario las leyes especiales de retiro a los 30 años de que gozan, por ejemplo, el profesorado de instrucción primaria y las policías (Ley N.º 6 493 de 11 de Enero de 1900 y 8 430 de 14 de Febrero de 1906).

En tal caso nuestro empleado de \$ 3 000 y 15 años se retiraría con \$ 125 mensuales y nuestro herrero con \$ 4 diarios, cifras razonables, que también requieren la reforma de la ley para hacer de ellas una útil realidad.

3.—LA CUESTION DE LAS PROMOCIONES

Un antiguo y experimentado carrilano, el malogrado ingeniero don Domingo Víctor Santa María, decía en una publicación de 1914 (El personal de los Ferrocarriles del Estado) “es evidente que si un personal no tiene aliciente y no ve que sus años de servicios, siempre que hayan sido buenos, tienen una compensación, ese personal no será empeñoso, servirá como simples máquinas que van a desempeñar la tarea diaria que necesitan desarrollar para ganarse la vida; y con los años se va poniendo respondón para con el público, insolente para con sus inferiores y desdeñoso para con sus superiores. En una palabra, en lugar de ganar con los años de servicios que lleva corridos, como no ha visto más que las mismas miserias de siempre, ha perdido porque se ha convencido de la injusticia administrativa que no hace más que humillar al que no tiene santo en la corte”. Luego, sean cualesquiera las condiciones que fijen los reglamentos de ascenso para la capacidad del personal ya reclutado, es evidente que siempre todo el personal debe tener un premio por sus buenos actos de servicio”.

Hasta aquí el señor Santa María.

El olvido o desconocimiento de esta idea fundamental, “premiar la buena experiencia adquirida en el servicio”, según las prácticas ya consagradas al respecto en otras administraciones ferroviarias, es en último término, otra de las causas de malestar dentro del personal de la Empresa.

Como ya lo vimos al tratar del cuatrienal, la Ley de Reorganización contempla un premio o compensación de 5% por cada cuatro años de permanencia en el mismo grado sin ascender, premio que debe cesar inmediatamente que se haya producido un ascenso. Como ya lo dijimos, el sistema así concebido tiene dos inconvenientes:

1.º En atención a que la diferencia de sueldo en los grados inferiores es de \$ 500, es muy fácil entre el personal que tiene derecho a casa y dos cuatrienales, por ejemplo, ascender desmejorando su situación ya adquirida, lo que lo retrae de aceptar el ascenso y prefiere permanecer indefinidamente en su puesto.

2.º Que por la lentitud en producirse el aumento del sueldo, 5% cada cuatro años y por ser escasos los sueldos de base, tampoco queda satisfecho el empleado que no asciende.

En cambio en Bélgica, pongo por caso, el sueldo aumenta automáticamente de un 5% cada cinco años aunque haya ascensos y los sueldos de base son mejores.

Yo le atribuyo mucha importancia a que quede contento en su puesto el empleado aunque no ascienda, en vista de que dada la multiplicidad de actividades

que involucra un servicio ferroviario, ocurre que hay un sinnúmero de empleados que tiene muy pronto un tope en su carrera (empleados de transportes, camineros, arquitectos, abogados, etc.), y es de elemental previsión administrativa velar por que ellos compensen su carencia de ascensos con otras mejoras. Otras veces las conveniencias del servicio piden que el empleado especializado en un trabajo permanezca en su puesto.

El reglamento de ascensos que se está aplicando en la actualidad no establece en forma definida lo que es el mérito de tal manera que sus dos calificaciones usadas en la práctica de “bueno y regular” que permiten el ascenso y el cuatrienal o lo deniegan si se produce una vacante, no bastan para definir en cada caso a quien de varios aspirantes a un mismo puesto le corresponde la vacante. Hoy en día lo define la antigüedad en el grado que de ninguna manera conduce a seleccionar al más apto, con evidente perjuicio de los intereses permanentes de la Empresa y notoria desaliento del personal más empeñoso. Todavía en las reparticiones en que el movimiento de empleados es muy lento, en que las vacantes se producen muy de tarde en tarde, la disposición reglamentaria que habla de tomar en cuenta para el ascenso solamente la calificación del año último y no las de los anteriores fomenta en cierto modo a indisciplina dentro de personal.

Todos estos inconvenientes de la Ley podrían obviarse estudiando un sistema de promociones tal que consultase, por ejemplo, los siguientes puntos:

1.º Estudio y determinación de las diversas carreras de un empleado dentro de la Empresa y los requisitos que ellas requieren.

2.º Manera de proceder para seleccionar al personal tanto en las promociones como en las remociones.

3.º Premio de los buenos años de servicio.

Con seguir estos tres puntos en toda su amplitud el personal sabría a qué atenerse desde su entrada al servicio en cuanto al tope de su carrera. Hoy en día, por ejemplo, se siente defraudado una parte del personal de la Empresa, por no permitirle ir más allá del grado 6.º. En cuanto al “modus operandi” de selección, debería establecerse la forma de calificar el mérito del empleado definiendo en forma precisa cuales son los atributos de competencia y carácter que interesa desarrollar, cual su coeficiente en la escala de apreciación y cual la comisión que hubiera de aquilatar estos méritos. Así podría formarse anualmente el escalafón de todos los empleados, imprimirse un folleto con las cuotas de cada cual y repartirse entre todo el personal.

Finalmente el premio por años de buenos servicios es una justa compensación a los desvelos del buen empleado y una manera de curar del desaliento —muy humano por lo demás—al empleado que no asciende por escasez de vacantes en los

puestos superiores. En este sentido creo razonable darle un 5% cada dos años del sueldo de base al empleado que no se asciende. Si ocurre una promoción a un grado superior y el sueldo que ya tenía el empleado aumentado por sus bienales es inferior al del nuevo ascenso, podría concedérsele al empleado la retención del antiguo sueldo, hasta que el nuevo más sus bienales lo equipararan.

Estudiando a la luz del cálculo actuarial la pensión de retiro que produce el sueldo de base aumentado así con este bienal en 5% resulta una jubilación con sueldo íntegro alrededor de los 32 años de servicios.

LICENCIAS POR ENFERMEDADES CONTRAÍDAS EN EL SERVICIO Y ATENCION MEDICA

Las licencias por razones de enfermedad contraídas en el servicio que acuerda la Ley establecen el goce de un mes con sueldo íntegro, un mes con medio sueldo y la retención del empleo por dos más.

Ahora bien, el personal a jornal está muy expuesto a enfermarse en los ferrocarriles, precisamente por las duras condiciones en que se ejecutan muchos trabajos. Particularmente dignos de mencionarse son los casos de los fogoneros que se enferman de los riñones. Los mecánicos de casas de máquinas que trabajan en un ambiente húmedo, contraen frecuentes reumatismos. Los herreros se ponen generalmente tuberculosos, debido a los grandes esfuerzos musculares que se ven obligados a realizar. Lo propio les ocurre a los palanqueros, por su vida inhumanamente dura a toda intemperie; y a los telegrafistas nocturnos, por el trabajo a horas anormales y todavía en locales fríos y sin confort alguno. Los soldadores en autógeno se enferman de la vista; los caldereros se ponen sordos por el martilleo neumático, etc.

A falta de casas de salud y de locales adecuados para ello, esta gente se va en curación al Hospital donde contraen con facilidad la tuberculosis que va agravándoseles con la vuelta prematura a su trabajo, temerosos de perder el empleo.

En todos los servicios ferroviarios del mundo, es más amplia la licencia médica que entre nosotros. Así, por ejemplo, las Compañías Americanas auxilian a sus empleados durante 52 semanas con un jornal suficiente y variable según el caso, hasta el restablecimiento completo de su empleado. (Relief Department).

El Estado Prusiano, concede médico, medicinas y medio sueldo durante 26 semanas. En Bélgica donde no hay asistencia médica, un año entero con el 75% o con 50% según el caso. En Italia, 180 días con el 75% del sueldo después de los tres primeros días de incapacidad para el trabajo.

Resumiendo, estimo que debemos ampliar el plazo que acuerda la Ley, extendiéndolo a seis meses con medio sueldo y a 12 meses de retención del empleo.

Para hacer menos gravosas las licencias para la Empresa, y en interés del per-

sonal se impone la cooperación de un buen servicio sanitario. En la actualidad existe un gran clamor contra este servicio debido no por cierto a su dignísimo personal, sino exclusivamente a que la exigüedad de sus entradas no le permite materialmente desarrollar una labor eficiente. Por ejemplo, se impone la construcción de uno o dos pabellones destinados a hospitalizar a los enfermos, pabellones que podrían construirse anexos a los que mantienen la Junta de Beneficencia en los Hospitales, para aprovechar así los beneficios de su actual organización, en condiciones económicas. Luego después, se establecerían sanatorios de altura, de mar o termales, para la eficaz convalecencia de los enfermos del pulmón, corazón o vías digestivas.

Podría también disponerse de un mayor número de médicos, rentándolos mejor a fin de que pudieran dedicarse exclusivamente a la Empresa.

El artículo 33 de la Ley de Reorganización establece que el personal debe contribuir con el 1% de sus sueldos y los operarios con 20 centavos semanales, a formar la Caja de socorros médicos y la Ley que crea la Caja de Retiros, refiriéndose al servicio sanitario, que es una de sus ramas, establece que la contribución de la Empresa no debe ser inferior a la erogada por el personal.

En vista de que el actual presupuesto que sube ya de setecientos mil pesos no basta para subvenir a las necesidades del servicio sanitario, debemos incrementar esta cuota, estableciendo como en los Estados Europeos una contribución más elevada para el personal y para la Empresa. Como este aumento sería concomitante con el de los sueldos, no resultaría gravoso para el personal, que por lo demás va a beneficiarse con un mejor servicio.

Los países que en Europa han establecido el seguro obligatorio contra las enfermedades, como ser (los Estados Alemán, Suizo, Austriaco,) para todo operario con menos de dos mil quinientos francos (2 500 frs.) por año, constituyen los recursos de sus cajas en la forma siguiente:

2% del salario de los socios,

1% de contribución de la administración,

Derechos de entrada que representan los fondos de seis semanas.

Las multas y los intereses y legados. En Austria se iba más lejos, ya que se le retenía el 3% del salario a los socios y la ayuda patronal era sólo la mitad de la del socio. Nosotros podemos fácilmente elevar conjuntamente con los sueldos la contribución al servicio médico y construir sucesivamente los hospitales, casas de salud, ambulatorios en las líneas, todo esto en un plazo relativamente corto, a favor de esta mayor entrada.

UNA INCOMPATIBILIDAD CONTRAPRODUCENTE

Así denominaremos al art. 34 de la Ley de Reorganización que establece la incompatibilidad entre los sueldos del personal ferroviario y los sueldos o asignaciones fiscales. Yo considero que si en tesis general es conveniente que el empleado ferroviario se dedique únicamente a sus labores funcionarias, no es menos conveniente que se haga una excepción tratándose de la enseñanza pública.

¿Quién podría dictar un mejor curso de explotación de ferrocarriles en la Universidad que un Ingeniero Administrador de Zona en actual ejercicio? ¿Qué inconveniente hay para que un Ingeniero de Maestranza que está a diario corriendo con el control y manejo de las máquinas, herramientas, vaya a la Escuela de Artes y Oficios, tres veces por semana y dicte un curso de máquinas?

Los Ingenieros de la Vía están todos los días proyectando puentes metálicos o de concreto armado, probando otros para los efectos del mayor peso del equipo; todos ellos han adquirido una excelente experiencia en estos ramos, como en el de fundaciones y defensas de ríos. ¿Por qué desperdiciar esta valiosa práctica?

Todos sabemos que nuestro profesorado universitario es bastante mal rentado, y por lo tanto, a excepción de los técnicos extranjeros contratados especialmente, no es de esperarse que con sueldos tan bajos los profesionales bien preparados vayan a interesarse por hacer los cursos universitarios, salvo que las clases sean un aditamento a otros sueldos como ocurre con la Dirección General de Obras Públicas.

Un buen número de los profesores universitarios podrían ser empleados ferroviarios, que tienen la ventaja de estar practicando a diario el ramo que enseñan. Así se transformarían los pequeños laboratorios de la Universidad, más o menos primitivos y rudimentarios, en los amplios laboratorios que encierra la Empresa toda en trabajo.

Hoy sería la Maestranza Central de San Bernardo con su maquinaria moderna, mañana una locomotora Mikado en montaje; otro día la construcción de un puente, etc.

Creo que ganarían mucho los empleados de la Empresa y grandemente la enseñanza técnica con modificar ese artículo 34 de la Ley; estableciendo la excepción a la incompatibilidad contemplada allí para la enseñanza pública en todos sus grados.

Al terminar esta rápida ojeada de los puntos de la ley de Reorganización que

mantiene descontento al personal, quiero dejar constancia de que la idea de revisar este Título V de la Ley que se ocupa de los Empleados, así como la ley que se ocupa de la jubilación, es unánime entre todo el personal de la Empresa, y la mejor prueba de ello está en que la ha patrocinado oficialmente la actual Dirección ante el Consejo en una extensa comunicación fechada el 28 de Agosto del año pasado, que aparece publicada en las "Observaciones al Informe de la Comisión Inspectora de los Ferrocarriles".

De tal manera, que estando todo el mundo dentro de la Empresa conteste en reformar estos números de la Ley, solo falta una pequeña impulsión de parte del Gobierno, para hacer recorrer a esta reforma el trámite reglamentario por las Cámaras.

Sabemos ya que el actual Ministro de Ferrocarriles señor Jaramillo se halla empeñado en esta patriótica labor, que unida a su campaña pro-empréstito ferroviario comprometerá por muchos motivos la gratitud del país y en especial la del personal ferroviario.

Hasta aquí hemos examinado algunos puntos de la ley cuya aplicación es manifiestamente inconveniente para la buena marcha del servicio.

Ahora vamos a abordar otras materias que desconoce por completo la Ley de Reorganización, a saber, la política del bienestar social: el "welfare" como la llaman los Americanos.

En esta política de bienestar social las Empresas ferroviarias del mundo entero han ocupado siempre un puesto de avanzada como lo dejan en claro con grata complacencia los señores Lemercier y Riebenack, relatores al Congreso Internacional de Ferrocarriles celebrado en Washington en 1905, donde se agotó el tema "Previsión Social y Bienestar en general".

La segunda mitad del siglo XX y lo que va corrido del presente, han visto paralelamente al auge extraordinario de la grande industria, el desarrollo siempre creciente de una política de previsión y de bienestar social de parte de los patrones respecto de sus empleados. Desde los locales en que se trabaja, que adquirieron todo el confort de los palacios en cuanto a ventilación, alumbrado, calefacción, limpieza, etc., hasta la mecanización del trabajo que ha anulado prácticamente el esfuerzo muscular, disminuyendo al mismo tiempo los accidentes y aumentando la eficiencia de la producción hasta límites jamás soñados. Desde el modesto salario por día con que comenzara la industria inglesa, hasta los grandes salarios por prima de tiempo o los del sistema Taylor con que remunera la grande industria del día

a sus operarios; desde las pequeñas viviendas de antaño a las regias poblaciones del presente cedidas a los operarios a precios de favor; desde los modestos almacenes a los grandes economatos y sociedades cooperativas. Escuelas, bibliotecas, sociedades de protección mútua, cajas de seguro de enfermedad, de retiro, centros de solaz y distracción, protección médica, hospitales y casas de salud, etc., esto y mucho más es la regla sin excepción para todas las Empresas de Transporte, fiscales o particulares de Europa y Estados Unidos.

En cuanto a nosotros, no sería justo ni honrado cargarle al debe de nuestra Empresa la carencia total de estos valores dedicados en todas las administraciones ferroviarias a mejorar las condiciones de vida del personal, como quiera que a pesar de la azarosa existencia que ha venido llevando, ha podido crear una Caja de Retiros y Previsión Social, que podemos exhibir con orgullo al extranjero; mantener un servicio sanitario, deficiente aún, pero que promete mejores días; conceder franquicias a sus empleados para adquirir bienes raíces. Cuenta además con algunas escuelas de telegrafistas y maquinistas, rudimentarias si se quiere, pero que prestan grandes servicios; proporciona casa habitación a muchos empleados y se propone aún construir poblaciones obreras (San Bernardo) y nuevas casas para el personal. Establecerá pronto el seguro de vida con primas reducidas y la formación de rentas. Fomenta el ahorro y la constitución regular de la familia. Tiene el propósito de establecer un economato para venderle a precios económicos los artículos de primera necesidad a sus empleados, etc.

Más, en honor de la verdad, hay que convenir en que todos estos esfuerzos—muy laudables por lo demás—realizados en pro del personal están aun lejos de colocarnos al nivel de las administraciones ferroviarias europeas o americanas.

En este orden de ideas hay aun una vasta política por desarrollar y que en mi concepto se resume en cuatro orientaciones cardinales, a saber: educación, habitaciones, higiene y recreación.

EDUCACION

Este capítulo es sin duda el más importante de todos como quiera que de él depende la eficiencia del servicio de transportes. Pero yo le asigno otro alcance distinto a este punto y es su íntima relación con la admisión del empleado en la Empresa.

Si todo el personal subalterno tuviera la obligación de pasar dos, tres o cuatro años, según los casos, por las escuelas que establecería la Empresa, como requisito indispensable para ingresar al servicio y si para los puestos de más arriba se exigiera título universitario o de escuelas especiales, habríamos colocado un colador eficacísimo para evitar la entrada a la Empresa de mucha gente no deseable.

Esta rama de la educación debería visar en la Empresa todos los aspectos de instruir, sea formando bibliotecas, sea desarrollando una política de envíos al extranjero, sea publicando cartillas, sea dando conferencias, sea redactando un boletín mensual, ameno e instructivo, que se repartiría gratuitamente entre los empleados y en el cual se les invitaría a colaborar premiando algunos artículos buenos.

En las salas de conferencias de estas escuelas se invitaría a que todos los sábados, por ejemplo, un empleado de la empresa desarrollara, con fines de divulgación, algún tema interesante relacionado con los ferrocarriles. Podría formarse un museo ferroviario con fines de divulgación, etc.

Un organismo especial, que estudiaré más adelante, el Departamento del "Welfare" daría las normas, coordinaría y llevaría a la práctica todo este plan educacional.

HABITACIONES

Al hablar de habitaciones se vienen instintivamente a la memoria las hermosas palabras de Julio Simón, que encierran todo un evangelio de elevado patriotismo, a saber "sin habitación, no hay familia; sin familia, no hay moral; sin moral, no hay ciudadanos; sin ciudadanos, no hay patria".

Estas palabras tienen una significación especial tratándose del elemento carrilano, como quiera que en pocas actividades industriales se tiene la vida ambulante con un trabajo tan pesado y abrumador como le ocurre a muchos empleados ferroviarios. Los maquinistas y fogoneros, los conductores y todo el personal de los trenes se ve obligado a pernoctar, por razones de su oficio, constantemente lejos de su casa. Los Jefes de Estación y los Telegrafistas nocturnos, necesitan tomar el descanso reparador durante el día.

Estas solas dos consideraciones nos deben hacer pensar en la atención preferente que merece la cuestión de las habitaciones.

Hoy en día los maquinistas, fogoneros y todo el personal de trenes se ve obligado en sus viajes a pernoctar en las peores condiciones imaginables, expuestos a caer en las tentaciones del alcohol y a contraer enfermedades que más tarde pagará la Empresa. En caseríos o pueblos chicos en que hay casas de máquinas, como Hospital, Pelequén, Tilttil, etc., todo ese numeroso personal ferroviario se aloja en carros viejos, desvencijados, sucios, sin luz ni ventilación. Otro tanto hay que decir de los cambiadores, cuyas casuchas formadas de durmientes viejos, planchas de carros, presentan un pésimo aspecto en nuestras estaciones, exhibiéndonos ante el turista, como un pueblo indolente y sucio.

Dice el Doctor Lucas Sierra en una interesante carta que conservo: "Si el tra-

bajo es necesario al hombre no le es menos imperioso y urgente el descanso. Dormir después de una pesada y penosa jornada en una mala cama a la intemperie o albergado en un mal conventillo no es descansar; ese hombre deteriora su salud; tarde o temprano verá que su poder de trabajo disminuye y luego la enfermedad vendrá a demostrarle que es un inválido, una víctima de la mala habitación".

Hay una vasta política de habitaciones que desarrollar en la Empresa; desde construir las casas amplias, bien ventiladas y alumbradas, con buenas salas de reposo, buenos baños calientes y fríos, salas de lectura y reunión en que duerma el personal de trenes, hasta las poblaciones obreras, en la vecindad de los talleres y las casas para los empleados que deseen acogerse a las facilidades de la Caja de Retiro.

HIGIENE Y SEGURIDAD

Esta rama del "Welfare" velaría por la higiene del personal de todos los talleres, casas de máquinas, poblaciones obreras, etc.

Haría una campaña incansable contra el alcoholismo y enfermedades contagiosas, dando conferencias, publicando avisos, fotografías, panfletos, etc. Se ocuparía en difundir el uso del jabón y del agua fría y caliente, estableciendo baños en todas las reparticiones de la Empresa, máxime en los talleres y casas de máquinas. Examinaría las aguas que bebe el personal, para denunciar el peligro de contaminaciones, etc.

Haría cumplir con la higiene a todos los edificios de la Empresa y realizaría en los talleres el gran principio americano "Safety first"; "ante todo la seguridad". En este orden de ideas procedería constantemente a desinfectar los talleres, bodegas, a fin de prevenir las epidemias ya endémicas en el país.

RECREACION

Esta sección se ocuparía en promover el entretenimiento y solaz entre el personal de la Empresa. Un aspecto sería el atletismo por ejemplo. Se ocuparía en conseguir locales para sport, construir canchas y ponerlas a disposición del personal mediante cuotas reducidas. Otro aspecto sería el musical. Construiría un local de filarmónicas, donde darían sus fiestas los empleados. Allí mismo se habilitarían locales para representaciones dramáticas, veladas musicales, bailes, etc.

Podría dedicarse a fomentar el gusto por el turismo y el andinismo con la ayuda de la Empresa, que favorecería la obra con los pasajes, y en general propendería

a hacer fraternizar a todo el personal en bien de todos y del servicio ferroviario en primer lugar.

Esta política, que yo llamo de recreación pero que es en realidad de solidaridad y conocimiento mutuo, servirá para ir suavizando muchas asperezas, a la vez que sería prenda cierta de armonía y buena inteligencia entre todo el personal.

El desarrollo de una política general de bienestar social como la que hemos trazado a grandes rasgos, no es cuestión que pueda agregarse a cada departamento o cada administración: necesita encarnarse en un organismo especial que goce de cierta autonomía y que concentre en manos de especialistas un plan armónico de trabajos.

Tal es, por lo demás, la manera de proceder por la Braden Copper C^o. en "El Teniente", donde este departamento alcanza proporciones extraordinarias y desconocidas hasta ahora entre nosotros.

El Departamento del "Welfare" en "El Teniente" reúne en su mano una serie de actividades que podrían incluirse en el lema: "Defensa de los intereses morales y materiales del personal".

Hoy es una galería de la mina que amenaza peligro porque ha cedido un poco la entibadura: el "Welfare" manda inmediatamente un capataz y los peones necesarios para arreglarlo. Otro día se trata de las casas de operarios. El Welfare estudió uno o dos tipos de casas y construye y administra las ya ocupadas. Allí vela por la limpieza, distribuyendo premios en dinero o en especies, en una fiesta mensual a los dueños de las casas más limpias.

Y así procede en todas sus actividades deportivas, educacionales, recreativas, sanitarias, etc.; es una organización autónoma con funciones esencialmente administrativas.

Todo descontento, todo reclamo del personal va al "Welfare" donde se le estudia desapasionadamente: es a modo de una válvula de seguridad efficacísima que ha evitado muchos conflictos con los obreros.

Nosotros podríamos inspirarnos en este ejemplo, estableciendo en la Ley de Reorganización la facultad de que existan secciones en la Dirección General iguales a las que existen en los Departamentos y colocar allí este organismo del "Welfare".

No queriendo fatigar por más tiempo la atención del distinguido auditorio

que ha tenido la paciencia de llegar conmigo hasta el fin, voy a resumir en algunas ideas las materias que hemos venido estudiando.

Al comenzar esta conferencia hicimos notar la acción desquiciadora que determina en general en el servicio la carencia de autonomía y la sujeción más o menos absoluta de la vida económica y administrativa de la Empresa a los vaivenes de un Gobierno parlamentario.

Mostramos cómo la pequeña autonomía de que ha gozado la Empresa, desde 1914, la ha hecho mejorar considerablemente en este orden de ideas, máxime si se compara su situación actual con la de los tiempos de Mr. Huet. Finalmente afirmábamos que con plena autonomía—idea que comprende por cierto la obtención de recursos financieros periódicamente—la Empresa podría realizar una gestión administrativa, eficiente y provechosa para el país.

Más, cómo realizar esta completa autonomía de la Empresa?

Yo no veo más que tres caminos, a saber:

- 1.º El arriendo de nuestros ferrocarriles a un sindicato particular;
- 2.º La actual forma de administración con absoluta independencia del Gobierno;
- 3.º La asociación del Fisco con particulares.

De estas tres formas de organización yo descarto la primera, arriendo de nuestros ferrocarriles a un sindicato particular, porque aparte de contrariar la política de socialización de los servicios públicos que comportan algún monopolio, política seguida invariablemente en los países más adelantados, entraña un serio peligro para la tranquilidad política del país.

Un sindicato poderoso instalado en nuestra red central, monopolizando en absoluto—dada la configuración del país—todo el tráfico terrestre, controlando sin concurrencia alguna toda la economía nacional desde Tacna a Puerto Montt ya que el Norte es tributario del Sur—sería el dueño y señor del país: vendría a ser a modo de un estado, dentro de otro estado.

La segunda forma propuesta, plena independencia del gobierno, manteniendo la organización actual u otra semejante, no la creo realizable dados nuestros hábitos políticos, ni conveniente en su finalidad.

Por de pronto, el empréstito indispensable para normalizar el servicio debería contratarlo esta Empresa autónoma, para ser consecuente con la idea de independencia absoluta. Los bonos de este empréstito serían colocados en el extranjero con un fuerte descuento, con lo que se perderían muchos millones de pesos y si la Empresa no pudiera hacer el servicio de su deuda ya tendríamos a los acreedores sacando a subasta pública las locomotoras, rieles, etc.; situación absolutamente inaceptable.

Por fin, la tercera forma, asociación cooperativa del Estado con particulares

creo que salva el peligro de la absorción política que se le achaca a la primera forma y los inconvenientes de la segunda.

En síntesis esta organización se inspiraría en el principio de una cooperativa cualquiera, una cooperativa de consumos, por ejemplo.

Un grupo de personas que persiguen ideales semejantes quiere realizar sus aspiraciones beneficiándose al mismo tiempo con la adquisición en común de los artículos que todos ellos necesitan. Para este objeto forman un fondo social, se comprometen a adquirir ellos y sus familias todos sus artículos en los almacenes de la Cooperativa y las utilidades que realice la sociedad se reparten en forma de atender al desarrollo de los ideales que persiga la asociación y el resto entre los socios a prorrata de los consumos. De tal manera que el que consume más, obtiene también el máximum de economías en sus adquisiciones.

Traslademos estos sencillos principios al caso de los Ferrocarriles a base de realizar un buen sistema de transportes.

¿Cuál es el grupo de personas que hace el consumo de transportes? En primer lugar, todos los productores y distribuidores, o sean los agricultores, mineros, industriales y los comerciantes, y en segundo lugar y ya en menor escala, todo el que tiene que hacer un viaje o transportar una mercadería.

El primer grupo, productores y distribuidores si pudieran controlar los ferrocarriles por sí mismos, tratarían por todos los medios imaginables de hacerlos servir a la prosperidad de sus negocios propios, o sea que los ferrocarriles transportaran ante todo y sobre todo con rapidez y economía el máximum de sus cereales, maderas, ganados, etc., ya que así atenderían mejor el giro de su negocio respectivo y por otro lado percibirían mayores utilidades de la Cooperativa, de acuerdo al principio de su distribución de utilidades.

Es decir, que persiguiendo la realización de sus propios negocios, los productores como propietarios de los Ferrocarriles vendrían a canalizar sus actividades dentro del mismo rumbo del Estado, a saber eficiencia máxima en los transportes con el mínimum de tarifa.

El consumidor, por otra parte, sabe que un buen servicio ferroviario le abarata la vida, que él personalmente si no moviliza carga está viajando constantemente y por lo tanto también consume transportes y también le interesará suscribir acciones de esta Sociedad que va a beneficiarlo.

Ahora bien, a los empleados de la Empresa podría dárseles facilidades para que adquirieran acciones de esta cooperativa a fin de estimular su celo e interés en el servicio. Más, como ellos consumirían poco transporte y por lo tanto según el principio de las cooperativas se beneficiarían poco o nada, podría destinarse una parte de los "trop percus" como llaman los franceses a las utilidades de estas asociaciones, para repartirlas entre todo el personal según una prorrata bien calculada.

Finalmente al Estado que ve convertida en realidad su anhelada política ferroviaria, no podrá por menos que ayudar a esta grande obra de prosperidad nacional.

El aportaría a esta sociedad gustoso seguramente sus ferrocarriles, que le han resultado una carga tan pesada. Los particulares aportarían en efectivo el capital de explotación y parte de los fondos necesarios para hacer las adquisiciones y desarrollar el plan de obras previsto. La otra parte del capital provendría de un empréstito que garantizaría el Gobierno chileno y cuyos intereses y amortización serviría la Sociedad.

En su manejo existiría un Consejo asesorado a un Director, pero en este Consejo tendrían mayoría de votos los accionistas particulares.

En resumen, señores, yo entiendo asociar al Estado ferroviario—industrial desinteresado y mal administrador—con el particular ya sea productor, distribuidor o consumidor—industrial interesado, diligente y buen administrador.

Los dos aportarían capital, los dos trabajarían por la eficiencia de los transportes, los dos participarían de las utilidades que produzca su asociación; pero en la gestión administrativa interna predominaría ampliamente el criterio y los procedimientos comerciales del particular.

Una sociedad concebida en esta forma es eminentemente autónoma. Su constitución y finalidad son absolutamente refractarias a la política militante. El Estado sería siempre dueño de los Ferrocarriles, aunque hubiera cedido por algunos años la gestión administrativa a los particulares que ocuparan forzosamente los transportes por el giro de sus negocios.

Señores: no es mi propósito presentarle al Instituto de Ingenieros un proyecto de reorganización para los Ferrocarriles del Estado: he querido solamente llamar la atención de los distinguidos colegas que ejercen su profesión en otros campos de la actividad nacional, hacia la serie de dificultades de origen legal y material que entran y obstaculizan la buena administración de la Empresa.

Quien quiera que venga en estas condiciones a manejar la Empresa, aunque sea una eminencia mundial, como lo fueron los señores Dorner y Huet, escollaran fatal e inevitablemente ante el regimen legal que hemos establecido y que conviene modificar en bien del país.