Contestación del señor Francisco Mardones al señor Santiago Marín Vicuña sobre gratificación del personal de los Ferrocarriles del Estado

(Sesión del Instituto celebrada el 19 de Agosto de 1915).

En una sesión anterior tuve oportunidad de analizar en sus rasgos generales el problema de la participación del personal de ferrocarriles en las utilidades la explotación.

Insinué entonces la norma de participación y el sistema de distribución que me parecía más propio para resolver con algún acierto este problema, planteado por la ley orgánica de los Ferrocarriles del Estado.

El señor Marín Vicuña, al ocuparse ahora de la misma cuestión, ha manifestado que, a su juicio, el sistema propuesto «es peligroso por ser susceptible de ser » fuente de muchas injusticias y atentatorio de la disciplina del personal, base » angular de toda buena administración».

El fundamento en que descansa esta objeción, lo ha puntualizado en esta pregunta: «¿quién puede irrefutablemente aquilatar la influencia económica de un » empleado, cualquiera que sea su grado o gerarquía?», y en la afirmación de que » todo es relativo, según el prisma con que se juzgue la administración».

Recuerdo que al ocuparme de este aspecto de la cuestión, manifesté que los errores que se pudiera cometer adoptando el procedimiento que he propuesto, serían del mismo orden que aquéllos en que inevitablemente se incurre al fijar las rentas.

¿Por qué un bodeguero 2.º figura en el grado 8.º, con 4 000= de sueldo anual, y no en el 7.º con $ 4 500= o en el 9.º con $ 3 500=? Sencillamente porque a juicio de las autoridades superiores de la Empresa, es en el grado 8.º y no en el 7.º ni en el 9.º en el que corresponde incluir a tal bodeguero. ¿Se ha cometido aquí un error? Puede ser; pero aún aceptándolo, no diviso como pudiera deducirse de ahí que se ha atentado contra la disciplina del personal.

Del mismo modo, ¿por qué tal bodeguero sería incluído en uno y no en otro de los grupos en que se califique el personal para los efectos de la repartición de la cuota de utilidades que a ellos se destine? Sencillamente porque a juicio de las autoridades superiores y del Consejo de Administración, debe calificársele en el uno y no en el otro de esos grupos, desde el punto de vista de la influencia de sus

funciones en la marcha económica de la Empresa. En este caso, como en el anterior, puede incurrirse en un error; pero no por eso vamos a deducir con lógica que el sistema sea atentatorio de la «base angular de la buena administración».

Por otra parte, no creo yo, como el señor Marín, que sea esta una cuestión que dependa «del prisma con que se juzgue la administración». De ninguna manera. Un funcionario superior de ferrocarriles no incurriría jamás en el error de creer, por ejemplo, que el buen manejo de las finanzas depende de los cajeros; y no confundiría jamás la influencia que en los resultados económicos de la Empresa ejercen las funciones de los cajeros con las de los jefes de casas de máquinas.

De un cajero no depende que se gaste un peso más o un peso menos sino en una escala muy reducida; para que su actuación influya en grado más apreciable sería necesario suponer que ese empleado faltara a sus deberes substrayendo para sí parte de los fondos a su cuidado, o pagando cuentas sin las formalidades reglamentarias: en suma, que faltara a sus deberes. Y no hay que perder de vista que la participación de los empleados en los beneficios no tiene por objeto instarlos a no faltar a sus deberes, sino que estimular su celo y actividad en el servicio más allá del extricto cumplimiento de sus obligaciones.

Y, por el contrario, quien conozca un poco el servicio de ferrocarriles, sabe de la importancia económica de las funciones de los jefes de casas de máquinas o jefes de depósitos, como se les denomina en otros países.

Es imposible, por otra parte, que el sistema que propuse pudiera conducir a los funcionarios superiores de la Empresa a cometer el magno error de colocar en un mismo grupo a los cambiadores y al Director General, a los engrasadores y a los Jefes de Departamento. Para que tal peligro existiera, sería necesario suponer en aquellos funcionarios una ignorancia superlativa de la cuestión.

Creo no equivocarme al pensar que la objeción formulada por el señor Marín al sistema que insinué en la conferencia del día 5, carece de fundamento sólido; casi podría decirse que sólo descansa en la hipótesis de que los organismos superiores de la Empresa, que serían los encargados de calificar el personal en grupos, ignoran la importancia económica de las funciones que corresponde desempeñar a sus subordinarios; y esta hipótesis es para mí inaceptable.

No deseo, señor Presidente, ocuparme de la cuestión en debate en sus relaciones con el ejercicio financiero de la Empresa en el año en curso, que desde muchos puntos de vista considero anormal. Dejo, pues, sin tocar las observaciones que ha formulado el señor Marín a la luz del balance del primer semestre, conocido muy incompletamente del público hasta la fecha y que nada concreto me dice sobre el resultado probable al final del año, para limitarme a estudiar los puntos de orden principal.—Quiero principalmente procurar que en el debate no tengan influencia las consideraciones simplemente impresionistas.

El importantísimo problema de la participación del personal en las utilidades, implantado por la ley, y que transitoriamente y en substitución al sistema de las primas de economía, podría permanecer en práctica en nuestra Empresa

de Ferrocarriles por las razones que expuse en la conferencia que ha dado orígen a este debate, quedaría resuelto, según lo que acabamos de escuchar al señor Marín, con la modificación del artículo 38 de la ley en la forma que acaba de proponernos.

Yo disiento en absoluto de su manera de pensar. Veamos en qué consiste la modificación.

En cuanto a la cuota por destinar a los fondos de fomento y de reserva, no hace más que subir la primera de 64 °/o a 80 °/o y bajar la segunda de 20 °/o a 15 °/o Se da, pues, mayor preferencia que antes a la constitución del fondo de fomento sobre la del fondo de reserva.

La fórmula podrá ser muy popular, porque lleva envuelta la idea de que del fondo de fomento pueden destinarse ciertas sumas para rebajar tarifas. Cómo?.. no lo sé, y como no puedo ni siquiera presumirlo, pienso que tal idea es una vana promesa.

Para mí es muchísimo más interesante, aún cuando sea ménos atractivo de la opinión parcial de los remitentes, preocuparse de asegurar el funcionamiento regular de la Empresa, dando preferencia a la constitución del fondo de reservas que dejar entrever la posibilidad de futuras reducciones de tarifas, en una forma que significaría acumular dinero hoy para rebajar mañana el precio de transporte; y cuando esos fondos se agoten, volver a elevar las tarifas a fin de acumular nuevos fondos para una rebaja futura;... y continuar sucesivamente la misma danza.

Por lo que respecta a la cuestión principal en debate, la modificación consiste en reducir de 16 °/o a 5 °/o la cuota de utilidades destinada a gratificar al personal. Esta cuota se repartiría en proporción a los sueldos de que disfrute todo el personal a contrata y a jornal, y se depositaría en las cuentas respectivas de la Caja de Ahorros y de Retiro.

En cambio, se suprimiría la modesta subvención del 1,50°/oo de las entradas brutas con que la Empresa contribuye al fondo de retiro de los empleados.

Es sensible que el señor Marín no nos haya esplicado, o más bien que no haya fundado su opinión sobre por qué habría de bajarse la cuota del personal del 16 °/o consultado en la ley actual, al 5 °/o que propone.

En ocasión anterior manifesté las razones que, a mi juicio, aconsejaban que la cuota del personal no fuera una simple función de las utilidades sino, que dependiera también del capital empleado en el ferrocarril y que variara con la relación entre el monto de las utilidades y el de dicho capital; pero como sobre este particular nada se ha objetado, no tendría para qué reforzar mi argumentación. Sin embargo, como la solución indicada por el señor Marín no concuerda con esas normas, bueno será hacer notar que en la forma que ha propuesto, si un año la utilidad fuera de unos $ 500 000=, pongo por caso, debería destinarse $ 400 000= al fondo de fomento, $ 75 000= al fondo de reserva y $ 25 000= al personal, suma que se repartiría en proporción a las rentas de los empleados y de los jornaleros

Como los gastos del personal exceden de 40 millones, resulta que los $ 25 000= representan un 0,0625 %; o sea que correspondería a los jefes de departamentos y administradores, que gozan de una renta de $ 20 000=, una participación de $ 12.50=; y a los empleados del grado 12º, que tienen una renta de $ 2 000=, una participación de $ 1.25=.

No creo que valga la pena efectuar esta distribución de $ 25 000= entre todo el personal, que absorve, como he dicho, más de 40 millones en sueldos y jornales, cuando sólo se ha destinado 75 000= al fondo de reserva. $ 500 000= de saldo a favor se pueden obtener muy fácilmente en un año postergando ciertos gastos para el siguiente, en el cual podría, por lo mismo, obtenerse un saldo en contra que ciertamente no alcanzaría a cubrirse con los $ 75 000= depositados en la Caja de Reservas.

Por esto es que insistí en que la participación del personal, no debía empezar sino despues de que las utilidades excedieran un cierto límite. Y como la cuota del personal podría ser en algunos años demasiado pequeña, indiqué también que debía estudiarse el procedimiento por adoptar en el caso en que cada una de las partes no alcanzara a un cierto valor límite.

Supongamos ahora que las utilidades suban a 4 millones, cifra que probablemente no veremos superada durante muchos años, y no se tendrá más que multiplicar por 8 los números anteriores para tener las enormes sumas de $ 100= y $ 10= con que la Empresa contribuiría en esos buenos años, al fondo de retiro de un funcionario de la categoría de un Jefe de Departamento, o del modesto empleado del grado 12º.

Y como los empleados destinan el 5 % de sus sueldos a la Caja de Retiro, resulta que mientras un Jefe de Departamento da una cuota de $ 1 000= para constituír su capital de retiro, la Empresa le daría, en los buenos años, $ 100=. Miéntras tanto, la norma casi universal es que las empresas contribuyan con cargo a gastos de explotación y, por consiguiente, cualesquiera que sea el resultado de su balance posterior, con tanto cuanto contribuyen los empleados para formar dicho capital de retiro.

Es cierto que la cuota de 1,5 por mil de las entradas brutas, está muy léjos de significar una contribución igual al 5 % de los sueldos que depositan los empleados; pero, al fin y al cabo, es una cuota que no depende del resultado final del balance, y esto ya es algo.

Por otra parte, disponer que la cuota del personal se reparta entre todas las personas que presten sus servicios en la Empresa y en proporción a las rentas de que disfrutan, equivale a creer que cada uno de ellos, cualesquiera que sean sus funciones, y *cualesquiera que haya sido su comportamiento durante el año*, es acreedor al premio en proporción a su renta. En la materia que nos ocupa, no creo que haya nada más desquiciador y hasta inmoral que semejante teoría.

En mi concepto, repito lo que dije en la conferencia de hace días: el personal debería empezar su participación de las utilidades sólo desde que ellas exce-

dan de un tanto por ciento del capital empleado en el ferrocarril: 0,5 % por ejemplo. Toda utilidad inferior o igual a dicho ½ % del capital, debe ingresar al fondo de reserva; el saldo se repartiría entre el fondo de fomento y los empleados, fijándose la cuota de éstos y distribuyéndose en la forma que indiqué, o en otra forma, si se encuentra, que satisfaga mejor el propósito que ha debido perseguir la ley de reorganización al hacer copartícipe al personal en los beneficios y que hemos aceptado por ahora como un procedimiento substitutivo del sistema de las primas de economía y de los premios por actos meritorios no excepcionales.

No carecerá de interes, además, poner de relieve la igualdad de condiciones en que, para los efectos de la repartición de los beneficios, coloca el señor Marín Vicuña al personal a contrata y a los obreros calificados que trabajan a jornal, con el resto de los jornaleros, olvidando que estos últimos hoy están en la vía, por ejemplo, mañana en las cosechas, después en la vendimia, más tarde en las siembras o en las limpias de canales, y enseguida nuevamente en los trabajos de conservación de la vía, cuando no en las salitreras o en las minas del Teniente, del Tofo o de Chuquicamata.

En mi concepto, la participación no puede ser otorgada sino a los empleados, y a los obreros que prestan servicios permanentes, como maquinistas, fogoneros, revisadores, cambiadores, operarios de talleres, cabos de cuadrilla de la vía, etc., etc., pero no a todos los jornaleros. Los deberes de la Empresa para con éstos últimos son de otra índole, que no es del caso señalar en este momento.

Por otra parte, que la cuota de cada participante se le abone en su cuenta de la Caja de Ahorros y Retiro, santo y bueno; pero esto no quiere decir que se le deba eliminar la modestísima subvención del 1,5 % o de las entradas brutas con que la Empresa contribuye a constituir el fondo de retiro de los empleados. Eso equivaldría a suprimir la participación en los beneficios y a creer que la obligación de la Empresa de velar por la suerte futura de los hombres que le consagran sus enerjías, no rije sino cuando tiene utilidades. No lo han creído así las empresas ferroviarias del mundo civilizado, ni lo han creído así tampoco los gobiernos de muchos países que han legislado sobre el particular.

En definitiva, señor Presidente, como la proposición del señor Marín Vicuña no contempla el verdadero objetivo de la participación de los empleados en los beneficios, siento no poder acojerla como una solución del problema.

Réplica del señor Santiago Marín Vicuña

(Sesión del Instituto del jueves 19 de Agosto de 1915).

Con la venia del señor Vice-Presidente paso a contestar las observaciones que acaba de formular el señor Mardones en orden a las ideas por mí expresadas con relación al problema que nos ocupa. Lo avanzado de la hora me privará de hacerme cargo con la detención deseable de todos los puntos que ha atacado mi colega, con lujo de dialéctica, pero con pobreza de razones.

Seré, pues, lo más breve posible.

Yo no discuto al señor Mardones la posibilidad de *catalogar* al personal de los ferrocarriles del Estado en *grupos* que digan relación a la influencia que tenga sobre las finanzas de la Empresa, y estoi con él que ello nos conduciría a algo equitativo, y hasta científico; pero sostengo, que esa clasificación, a la par de difícil y susceptible de conducirnos a anormalidades jerárquicas como las que citaba hace poco, podría, como añadimiento, generar un completo desquiciamiento disciplinario.

Hoy tenemos al personal dividido en *grados*, con relación a los sueldos de que disfruta; división, por otra parte, que no constituye sino una variación de algo tan antiguo como la Empresa misma, y sin embargo el señor Mardones critica el que haya empleados, como los bodegueros que cita, que figuren en una categoría distinta de la conveniente.

¡Cuál sería la discrepancia de pareceres si adoptarámos el sistema propuesto por nuestro colega de adoptar la clasificación por grupos de eficiencia económica!

Entonces se convencería el señor Mardones que no andaba muy descaminado yo, al exclamar que esa agrupación podría tener tantas modalidades como fuera el criterío de quien la acometiera o como lo decía, según fuera el prisma con que se juzgue la administración.

***

Pasando a la redacción del artículo 38 de la ley administrativa de 1914 que he propuesto, o más bien dicho al porcentaje aconsejado para el reparto de las utilidades de la Empresa el señor Mardones, lo descalifica y juzga impropio que se dé más importancia al fondo de *fomento*, que a los de *reserva* y *gratificación*.

Yo no lo estimo así, ya que el primero viene a ser, en buenas cuentas, el interés y amortización del *activo* de la Empresa.

Para descalificar el porcentaje que yo he propuesto hace mucho incapié el señor Mardones en la posible rebaja de *tarifas* que yo insinúo, la que atribuye a espíritu de populachería; pero, maliciosamente, se abstiene de decir que yo coloco

esa fructífera conquista, en segundo término, o sea, después del afianzamiento de un buen servicio y de una buena dotación de equipo.

No insisto sobre esta capital emergencia; pero es útil que quede bien en claro que en materia de inversión de utilidades, doy la primacía al interés y amortización del capital invertido, el que yo propongo se emplee, con el nombre de fondos de *fomento*, en la mejoría y ensanche del servicio, y en segundo término, coloco la acumulación de una prudente reserva y una conveniente gratificación del personal. En una palabra, insinúo que el 80% de las utilidades que se obtengan se empleen, no en reembolsar al Estado, como podría argumentarse con lógica los pasados sacrificios de dinero en el manejo de la Empresa, sino en necesidades y mejorías de la explotación, ó sea en ahorrarle probabilidades de futuras inversiones extras.

Esta es la única forma que no sea letra muerta la *autonomía* que constituye la esencia del régimen administrativo vigente.

Creyendo quizás dar un golpe de muerte a mi argumentación, el señor Mardones aplica el porcentaje de reparto que he propuesto, al caso positivo de que las utilidades sólo suban a 500 000 pesos y dice con no disimulada sonrisa y para probar lo absurdo de mi redacción, que esa ganancial sólo daría opción a 12 pesos 50 centavos a cada empleado que tenga un sueldo de 20 000 pesos al año y 1 peso 25 centavos al que sólo gane 2 000 pesos.

Nada de anormal tiene esto y lo propio pasaría, aunque en otro orden, al primero y último grupo de la división propuesta por el señor Mardones, ya que la cantidad por repartir y el número de empleados serían los mismos, pues ese reparto, mediocre o insignificante si se quiere, sería una consecuencia legítima de la *exigua* rentabilidad que esos 500 mil pesos significarían en la administración de una Empresa cuyo *activo* pasa de 500 millones de pesos.

—Habría derecho de ser exigente en el reparto de gratificaciones a su personal a una Empresa que sólo logre obtener el interés del uno por mil sobre el capital invertido?

Recuérdese que en los Bancos sólo se acuerdan de gratificar a sus empleados después de haber repartido, prévio castigo de su cartera, el 14% y el 18% de interes entre sus accionistas.

***

No estoy tampoco de acuerdo con el señor Mardones en restringir la opción del personal al disfrute de las ventajas que proporciona la Caja de Ahorros y Jubilación, creada por ley de 1911, aunque eso sea ventajoso a los actuales imponentes, pues el propio y efectivo carácter bohemio de nuestros jornaleros, tendría con ello un aliciente de reforma. Cuando estos eternos errantes logren acumular un ahorro, seguramente se radicarán; ya que todos estarán conmigo y cualquiera que sea la jerarquía del empleado de que se trata, que nada arraiga más a una Empresa, a un trabajo, que la economía hecha a su sombra.

Los Reglamentos actuales, que restringen los favores y conveniencias de la Caja de Ahorros y Jubilación únicamente a los empleados de planta y contrata y jornaleros que desempeñen las funciones de maquinistas, fogoneros, palanqueros, cambiadores, mayordomos, jefes de talleres, cabos de cuadrillas de la vía y operarios de las maestranzas, son mezquinos y retrógrados, ya que no favorecen la perpetuación en el servicio del resto del personal.

El año pasado hubo en la Empresa, entre a contrata y a jornal, 20,280 empleados, que le significaron en sueldos un gasto de 40.9 millones de pesos y la *Memoria* respectiva de la Caja de Ahorros, sólo señala para el 1.º de Enero de 1915 la existencia de 2986 cuentas con un valor de 1 750 000 de pesos.

Todo lo que se haga para extender los beneficios de la Caja de Ahorros al personal bajo, será beneficioso a ellos y al país, pues estamos ciertos que cuando esto suceda y ese personal se encariñe con sus modestas economías, cesará de andar errante entre siembras y faenas mineras, para mantenerse quieto y con agrado, rameando la vía o engrasando el equipo.

En una palabra, el legislador está en la obligacion moral de corregir con preferencia la disipación abyecta de nuestros jornaleros, haciéndoles penetrar la máxima generadora de su felicidad, de que si el trabajo produce dinero, el buen sentido lo conserva.

A la sombra de esta máxima se hará feliz al personal.