

Stella Jeanne Seibert Alphan

# Legislación del Trabajo y Previsión Social en "El Teniente"

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE  
LICENCIADO EN LA FACULTAD DE  
CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE  
LA UNIVERSIDAD DE CHILE.



Santiago de Chile  
IMPRESA "EL ESFUERZO"  
Eyzaguirre 1116.

1936

Stella Jeanne Seibert Alphand

# Legislación del Trabajo y Previsión Social en "El Teniente"

TESIS PARA OPTAR AL GRADO DE  
LICENCIADO EN LA FACULTAD DE  
CIENCIAS JURIDICAS Y SOCIALES DE  
LA UNIVERSIDAD DE CHILE.



Santiago de Chile  
IMPRENTA "EL ESFUERZO"  
Eyzaguirre 1116.

1936

## INFORME DEL SEMINARIO DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES

Los grandes tratadistas, y sobre todo aquellos que estudian en su relación de causa y efecto los fenómenos político-económicos, están de acuerdo en que con la propia acción que tienden a prestar las leyes modernas al trabajador se consigue no sólo realizar un ideal de justicia humana, sino que también un ideal económico, un ideal de progreso material y por ende espiritual, en la vida del hombre. Todo robustecimiento de las condiciones del obrero se traduce en robustecimiento del trabajo nacional, en robustecimiento del poder económico de la sociedad en que vive y con ello en robustecimiento del poder político y social.

Alemania comprendió esto ya en los tiempos en que echaba las bases de su unidad política, en que se apresuró a dictar leyes de amparo a las clases trabajadoras, como medida fundamental de progreso y para defender los intereses de su vasta población. No tardó mucho en que aparecieran los demás países europeos dando pasos más o menos equivalentes, incorporando, desde luego, el seguro social, en sus diversas manifestaciones, al sistema de la organización racional de la vida económica.

La ola de renovación social llegó a nuestro país a poco de terminar la guerra universal de 1914-1918, conflicto en que se puso de relieve la necesidad de entonar la situación económica de las clases inferiores. Nació entonces un deseo general de legislar sobre el particular, especialmente a la vista del estado rudimentario en que se encontraba la protección del trabajador en nuestras empresas de producción. Fué así como el Gobierno de aquella época, inspirado en el sano propósito de levantar el nivel económico de las masas y empujado por la ola de renovación a que hacemos referencia, propició la dic-

tación de diversas leyes que tuvieran por efecto enmendar las bases de la vida obrera nacional, obteniendo un mejoramiento que fuese capaz de hacer mayor justicia al pueblo y preparar al país para un desarrollo que redundase en favor de la riqueza colectiva, fortaleciendo la independencia económica de la nación.

Por fin, después de mucho batallar, se logró dictar en 1924 un conjunto de disposiciones legales que, aunque imperfectas en un principio, formaron el fundamento en que más tarde descansaría la organización total de la protección establecida en el Código del Trabajo de 1931.

La práctica en la aplicación de tales leyes ha dado útil enseñanza al país. Muchas disposiciones han fracasado, muchas han tenido éxito. La acción de refinamiento sigue su curso, y llegará tal vez un día en que podamos decir que tenemos una legislación ideal en materia social; es decir, una legislación que no solamente prescriba lo bueno, sino que se cumpla honrada y totalmente en sus disposiciones. Hoy, desgraciadamente, lo bueno está sólo en el papel. La aplicación práctica deja mucho que desear.

Dicho esto, se comprenderá cuan interesante es conocer y estudiar lo que en esta materia se hace en las grandes empresas industriales que hay en el país. La señorita Stella Jeanne Seibert Alphanand ha examinado con detención lo referente a la "Legislación del Trabajo y Previsión Social en "El Teniente" en Chile, empresa que actúa con unos 6,700 hombres y que constituye uno de los minerales más importantes no sólo de este país, sino que de Sud América. En 1934 produjo 115,146 toneladas de cobre fino.

La autora trata en el Capítulo I de su Memoria, de la trascendencia de la legislación social en general y de los principios sociales aplicados en los Estados Unidos de Norte América, habiéndose decidido a hacer el examen particular de esta cuestión en tal país a causa de la relación que se deriva del hecho de que la empresa de "El Teniente" actúa con capitales norteamericanos, lo que conduce a aceptar que en el mineral en referencia se habrán introducido usos y costumbres de un país en que la organización del trabajo debe estar, por la fuerza de las circunstancias y de los antecedentes, en mejores condiciones que en los pueblos a que pertenece el nuestro. En el Capítulo II se extiende en consideraciones acerca de la importancia económica de la industria cuprífera en Chile, lo que parece propio, porque la empresa de "El Teniente" es de tal clase. En el Capítulo III entra a apreciar la aplicación del Código del Trabajo en ese mineral, haciendo consideraciones

monográficas extensas y detalladas en cada uno de los asuntos de que trata aquel Código en su aplicación práctica.

Es, sin duda, interesante conocer los pormenores de la aplicación de la legislación chilena del trabajo en la empresa. Debemos aquí, sin embargo, hacer la observación de que la autora de esta Memoria se muestra claramente inclinada a presentar un cuadro favorable de los hechos, lo que en buen número de casos creemos justificado, no en otros. De gran valor nos parece la trascendencia que atribuye al factor educación en los obreros, los cuales, en medio de su ignorancia general acerca del reconocimiento de su verdadero interés y su porvenir, se debaten en una vida caprichosa e irregular que los conduce sólo a la miseria y a la desesperación. La señorita Seibert, poseída de cultura superior, hace ver constantemente el grave defecto de la inconsciencia de las masas trabajadoras chilenas en la comprensión de su destino o simplemente en su valor personal.

Útiles para nuestros legisladores son, sin duda, las conclusiones a que llega. Casi todas envuelven una crítica a las disposiciones de nuestras leyes del trabajo, y hacen ver los defectos que tienen en su aplicación, ofreciendo, así, el fundamento de futuras reformas al respecto. En cuanto al contenido del Capítulo principal, debemos advertir que hay exceso de pormenores, de modo que en su lectura sufre menoscabo el interés que en todo momento debiera haber en un asunto de la trascendencia de éste.

Terminaremos este Informe acerca del trabajo de la señorita Seibert refiriéndonos a una crítica de orden económico que se hace a la empresa en cuestión. "Se arguye, dice ella, que sólo una parte del valor del cobre exportado es devuelta al país. Esto, siendo efectivo, agrega, es sólo una circunstancia natural y normal, pues la parte que queda en el extranjero representa las utilidades sobre el capital que se ha traído a Chile para desarrollar la explotación de las minas debido a la circunstancia de que el capital necesario para dicho objeto no es posible conseguirlo aquí. Es de justicia, termina, reconocer que los que proporcionan capitales en cualquiera empresa merecen una renta razonable sobre sus inversiones". Estamos de acuerdo, en términos generales, con la aspiración de la autora; pero consideramos algo vago el término de "renta razonable". La crítica hecha a la empresa se dirige hacia las ganancias, que en la idea de muchos pueden ser considerables y no estar en proporción con el beneficio que obtiene la economía chilena con la explotación de esa riqueza nacional. La crítica puede desvanecerse sólo aduciendo datos concretos so-

bre las utilidades de la explotación, lo que en la Memoria se omite. Corrobora también lo anterior la idea que existe en Chile de que debe haber un derecho de exportación en el cobre.

Con todo, el trabajo de la señorita Seibert es un aporte importante en el estudio de la aplicación de las leyes del trabajo y de la previsión social en este país. Por eso, el Seminario de nuestra dirección le presta su aprobación.

(Firmado) Daniel Martner

Director del Seminario de  
Ciencias Económicas

## INFORME SOBRE MEMORIA DE LICENCIATURA DE STELLA JEANNE SEIBERT A.

Señor Decano:

En cumplimiento de lo dispuesto por Ud., tengo el agrado de informar acerca de la Memoria que sobre "Legislación del Trabajo y Previsión Social en "El Teniente", ha presentado la señorita Stella Jeanne Seibert Alphand, para optar el grado de Licenciado en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de esta Universidad.

La Memoria, después de una exposición somera acerca de la política social de los Estados Unidos y de la importancia económica de la industria cuprífera en Chile, hace un análisis concreto y circunstanciado de la aplicación de nuestra legislación del trabajo en la empresa minera "El Teniente", examinando, en especial, lo tocante al contrato de trabajo y salario, horas de labor, descanso hebdomedario, feriado legal, libertad de comercio, cooperativas de consumo, alimentación y costo de vida, prevención y reparación de los accidentes del trabajo, seguros sociales, empleados particulares, sindicatos, conciliación y arbitraje y habitaciones obreras.

El estudio en informe tiene el mérito indiscutible de haber abordado un tema cuyos antecedentes, materiales y elementos hay que recogerlos, no sólo en la letra escrita de las leyes y de los libros, sino en la realidad misma que tanto importa observar y conocer, en los dominios de la política social y de la legislación del trabajo. La investigación aparece hecha con espíritu de observación y con criterio práctico y objetivo. Se advierte, además, independencia de juicio, propensión laudable a formarse y emitir la propia opinión, que, si bien conduce a la autora, más de una vez, a conclusiones que no coinciden con el pensamiento del infrascrito o que éste no aceptaría sin severo examen, constituye otro factor de merecimiento que cabe señalar.

La lectura del trabajo produce una impresión general de redacción un tanto defectuosa. No por errores gramaticales propiamente dichos. Más bien por deficiencia de estilo, proveniente quizás de un dominio imperfecto del idioma o de falta de hábito de redactar.

En conclusión, el infrascrito opina que la Memoria en informe debe ser aprobada.

Saluda atte. a Ud.

*Héctor Escribar M.*

## BIBLIOGRAFIA

- Paul Pic.—“Legislación Industrial”.
- Raúl Gay.—“La Protection Légale du Travailleur”.
- Jorge Gustavo Silva.—“Nuestra Evolución Político Social”.
- International Labour Office.—“The I. L. O. Year-Book 1934-1935.”
- International Survey of Legal Decisions on Labour Law 1931.
- Lecciones Elementales de Economía Social y Legislación del Trabajo, de don Francisco Walker Linares.
- Decreto con Fuerza de Ley N.º 178 de 13 de Mayo de 1931, llamado Código del Trabajo.
- El Reglamento 238, de 31 de Marzo de 1925, sobre indemnizaciones por accidentes del trabajo; y Decreto Ley N.º 379, de 18 de Marzo de 1925, sobre la misma materia.
- Ley N.º 4054 de 26 de Septiembre de 1924, sobre Seguros Sociales.
- Reglamento para la aplicación de la Ley N.º 4054, sobre Seguro Obligatorio de Enfermedad e Invalidez N.º 205, de 8 de Abril de 1925.
- Decreto 43 de Enero 26 de 1931, que modificó en partes este Reglamento; y el Decreto Ley N.º 331 que modifica la Ley N.º 4054.
- Reglamento N.º 545 de 24 de Mayo de 1932 sobre condiciones generales de vida y trabajo en empresas industriales.
- Decreto 596 de 14 de Noviembre de 1932 sobre Sociedades Cooperativas.
- Decreto 969 de 18 de Diciembre de 1933 sobre Juntas de Clasificación.

Ley 4536 de 17 de Enero de 1929 y Ley 5231 de 25 de Agosto de 1933 sobre alcoholes.

Decretos N.os 2776 de 5 de Agosto de 1932 del Ministerio de Interior y 2764 de 28 de Junio de 1935, que dictaron en forma legal la zona seca para diferentes puntos de la empresa de "El Teniente".

Reglamento 217 de 4 de Mayo de 1926 de Higiene y Seguridad Industrial.

Ley 5750 de 2 de Diciembre de 1935, sobre Abandono de la Familia y Pago de Pensiones Alimenticias.

Estadística llevada por la misma Compañía; y algunos de sus juicios.

Un estudio personal hecho en el mismo Mineral.

## INTRODUCCION

La aplicación de la legislación social, es hoy día uno de los aspectos más importantes de las actividades que regulan las relaciones legales entre el capital y el trabajo, y al tomar, como lo hemos hecho para nuestro estudio, una empresa como la "Braden Copper Company", se comprende la trascendencia de ella en general y del Código del Trabajo en especial, ya que dicha empresa es una de las más grandes de este país.

La dictación azarosa e intempestiva de las primeras leyes sociales que hizo el Congreso el 8 de Septiembre de 1924, que las aprobó en forma global, sin ningún estudio y sin críticas de la prensa, ha dado origen a muchos trastornos en las relaciones entre los patrones y los obreros, dificultando su aplicación, tanto por parte de las autoridades administrativas como por las judiciales.

Desde el año 1924 a esta fecha, o sea, en este lapso de once años que han transcurrido, se han pulido poco a poco las asperezas, se ha salvado en parte la falta de claridad que había en la dictación de las leyes sociales.

A pesar de estas modificaciones continuas y que aún no han terminado, las actuales leyes del trabajo dejan mucho que desear. Particularmente ha sido mala esta legislación, en todo lo que se refiere a los trabajadores del campo, donde aún viven y están tratados en la forma en que lo eran en Europa en la época del Feudalismo. Esto viene a demostrar que la legislación social en Chile fué dictada en forma tan precipitada que su finalidad de beneficiador al mayor número fué vana y estéril. Al tomar a la Braden Copper Company como ejemplo se puede dar uno cuenta cabal del complicado en-

granaje que significa la legislación social y cuán utópico sería creer que se podrá hacer cumplir entre los agricultores y pequeños industriales y comerciantes a través del territorio de la República.

El mejoramiento de la condición del obrero es hoy en día, para el que estudia las leyes sociales, un punto de gran importancia, no sólo bajo el aspecto del salario, sino de su vida familiar en general, en sus condiciones de salud, en su alimentación, en sus entretenimientos. De consiguiente, he querido estudiar su situación bajo todos estos puntos de vista en "El Teniente", por considerar que es uno de los lugares en que el obrero vive en condiciones más higiénicas, de mayor confort y cuyos salarios están adecuadamente consultados a sus necesidades.

Hay muchas disposiciones del Código que a simple vista parecen de una bella justicia social, pero que desgraciadamente no tienen en la práctica esos resultados, pues si gravan demasiado al empleador, él evitará las posibilidades de encontrarse en esas situaciones, perjudicándose sólo a los que la ley ha tratado de beneficiar.

Es muy útil recordar en todos estos estudios la necesaria combinación de factores que componen empleador y empleado. El uno es parte integrante del otro.

Bella justicia social es, a mi parecer, no sólo proteger a los obreros, sino educarles y enseñarles; el pueblo aún no tiene el grado de cultura y comprensión necesarias para asimilar los beneficios de esta legislación. Así, es sabido por todos la frecuencia con que se mutilaban obreros. En este trabajo comprobaré como se les ha hecho ver claro, en "El Teniente", que ello no les reporta ningún provecho.

La prevención de accidentes es también de reciente estudio. El primer reglamento sobre esta materia es de 1926. De su estudio y de la forma en que se hace la previsión en "El Teniente", puede, sin lugar a duda, observarse que en dicha empresa se ha dado gran valor a ella.

Para el debido estudio de esta tesis, he consultado las principales leyes y reglamentos. Helos aquí:

El Decreto con Fuerza de Ley N.º 178 de 13 de Mayo de 1931, llamado Código del Trabajo;

El Reglamento 238, de 31 de Marzo de 1925, sobre indemnizaciones por accidentes del trabajo; y Decreto Ley N.º 379, de 18 de Marzo de 1925, sobre la misma materia;

Ley N.º 4054 de 26 de Septiembre de 1924, sobre Seguros Sociales;

Reglamento para la aplicación de la Ley N.º 4054, sobre seguro obligatorio de Enfermedad e Invalidez N.º 205, de 8 de Abril de 1925;

Decreto 43, de Enero 26 de 1931, que modificó en partes este Reglamento; y el Decreto Ley N.º 331 que modifica la Ley N.º 4054;

Reglamento N.º 545 de 24 de Mayo de 1932, sobre condiciones generales de vida y trabajo en empresas industriales;

Decreto 596, de 14 de Noviembre de 1932, sobre Sociedades Cooperativas;

Decreto 969, de 18 de Diciembre de 1933, sobre Juntas de Clasificación;

Ley 4536, de 17 de Enero de 1929 y Ley 5231 de 25 de Agosto de 1933, sobre alcoholes;

Decretos N.os 2776 de 5 de Agosto de 1932 del Ministerio del Interior y 2764 de 28 de Junio de 1935, que dictaron en forma legal la zona seca para diferentes puntos de la empresa de "El Teniente";

Reglamento 217, de 4 de Mayo de 1926, de Higiene y Seguridad Industriales;

Ley 5750, de 2 de Diciembre de 1935, sobre Abandono de la Familia y Pago de Pensiones Alimenticias;

Estadística llevada por la misma Compañía; y algunos de sus juicios; y

Un estudio personal hecho en el mismo Mineral.

## CAPITULO I.

### TRASCENDENCIA DE LA LEGISLACION SOCIAL, Y PRINCIPIOS SOCIALES APLICADOS EN EE. UU.

El origen de la Legislación Social, propiamente tal, sólo puede encontrarse en la época contemporánea. Nació como consecuencia lógica de los postulados de la Revolución Francesa.

Sabido es que hasta entonces el trabajo había ido evolucionando desde la faena del esclavo hasta la de las corporaciones, cuya disolución fué acordada bruscamente en Francia en uno de los primeros decretos revolucionarios, prohibiéndose, al mismo tiempo, el derecho de coalición (Ley de Chapelier, 14-17 Junio de 1791). A partir de esta fecha empezaron a organizarse la verdadera industria capitalista moderna, dirigida por hombres que sólo perseguían fines de lucro, sin preocuparse de la condición de uno de los elementos que más contribuían a su engrandecimiento y riqueza, esto es, del elemento trabajo, representado por hombres, mujeres, niños, que cayeron, así, en la más completa esclavitud.

El hecho que hemos anotado anteriormente, resultado directo de los postulados de libertad de trabajo, de prohibición de asociarse, etc., proclamados por los revolucionarios franceses, se esparció por el mundo, lo que provocó en los países europeos gran miseria popular.

Pronto empezaron a levantarse voces que, dando a conocer el mal que se desarrollaba en el mundo, solicitaban remedios.

Ahora empiezan a esbozarse las doctrinas sociales, tendientes una a solucionar el mal mediante la formación de sindicatos, ya sea de patronos o de obreros, ya sea de uniones

de todos los individuos del país para obtener la repartición equitativa de la riqueza según la labor de cada cual, ya de cooperativas, ya de las que esperan todo de la acción del Estado. En un punto puede decirse que todas las Escuelas o tendencias están de acuerdo; esto es el de la intervención del Estado, la cual se efectúa en mayor o menor grado, según los principios de cada Escuela. La intervención del Estado es una teoría transaccional entre los individualistas puros y socialistas.

Este principio, común a todas las tendencias, de la necesidad de la intervención del Estado como medio de solucionar o aminorar el mal social reinante, se manifiesta en diversas formas:

En una el Estado interviene como poder tutelar, en otras ejerciendo su poder policial. En el primer caso reglamenta el trabajo de la mujer, de los niños y los adultos en general; protege el salario y cuando organiza o favorece el desarrollo de instituciones de previsión, de seguro y de asistencia o de enseñanza técnica. En el segundo caso interviene en la reglamentación de las coaliciones y asociaciones profesionales, se opone al acaparamiento de los productos necesarios al consumo general, dicta reglamentos de fábrica y talleres, desde el punto de vista de la higiene y seguridad de los trabajadores; somete a reglamentación las industrias cuyo libre ejercicio sería peligroso, monopoliza otra y organiza jurisdicciones arbitrales. Sería conveniente hacer notar que la intervención del Estado nació en esta segunda forma, y que sólo después, gracias a la evolución de las ideas, se aceptó la primera forma que hemos indicado.

Pero esta intervención no pudo ser ejercida mientras los mismos Estados no respondiesen a los industriales capitalistas que en los demás países también se aplicarían principios semejantes en favor de los trabajadores y mientras no se crearan organismos encargados de hacerlo cumplir. Para proceder en esta forma, los Estados provocaron un movimiento de internacionalización de las Leyes del Trabajo. Justo es también reconocer que las primeras ideas de provocar un acuerdo internacional de protección a los trabajadores la tuvo el industrial Daniel Legrand, que dirigió en 1857 una petición a los principales países industriales con ese fin.

Pasaremos por alto las diversas iniciativas de formar un centro internacional que procurara el mejoramiento obrero, hasta que en el Tratado de Versalles, se insertó la Parte XIII que creó la Organización Internacional del Trabajo, con sede en Ginebra.

En esta Organización se lleva un control minucioso de la Legislación Social del mundo entero y se procura, mediante las Conferencias Internacionales del Trabajo, llegar a producir un acuerdo general entre los países miembros de la Sociedad de las Naciones, con el objeto de igualar la condición social de los trabajadores.

Antes de continuar tratando este punto de la internacionalización de las Leyes del Trabajo, creemos conveniente resumir en pocas líneas lo que a Chile se refiere en esta clase de Leyes, por ser el punto que tiene mayor contacto con nuestro programa.

En un comienzo la colonia de Chile, dependiente de España, se regía, como todas las Colonias Españolas, por las Reales Cédulas, Ordenes, etc., acumuladas más tarde en la llamada Recopilación de Indias. En ellas se contienen variadas disposiciones que nos inclinarían a pensar que esas leyes son las primeras manifestaciones de una verdadera legislación del trabajo, pues se contienen principios humanitarios que más tarde encontramos en las leyes modernas del trabajo. Tales son, por ejemplo, las que regían en el trabajo de las minas, el salario que debía pagarse a los indios, prohibiéndose el "truck system", sobre duración de la jornada, etc. Asimismo se preocupaban de la asistencia médica del obrero.

Más tarde, en la República ya formada, no encontramos leyes propiamente sociales. En las mismas leyes civiles, procesales, penales, hay uno que otro punto que podríamos indicar como tendiente a ese fin. En ningún caso se dictaron leyes que procuraran mejorar la condición de la clase trabajadora.

No puede decirse tampoco que en Chile los partidos políticos se preocuparan de contemplar en sus programas principio alguno en favor de la clase trabajadora. Es verdad, sin embargo, que desde 1900, más o menos, se produjeron en diversos puntos del país grandes conflictos obreros (huelgas de Valparaíso, Antofagasta, Iquique, etc.). Sólo en 1907 se crea la Oficina de Estadística del Trabajo, dependiente del Ministerio de Industria, y sólo más o menos en esa fecha pueden encontrarse algunas leyes referentes al trabajo, como la Ley de Habitación para Obreros (1906), de Descanso Dominical (1907), etc.

Ya en 1920, el entonces candidato a Presidente de la República, don Arturo Alessandri, incluyó en su programa de gobierno, haciéndose cargo de la situación existente a la época, la dictación de un Código del Trabajo. En efecto, elegido Presidente, se presentó a las Cámaras el proyecto respectivo

que fué el origen de varias leyes del trabajo y de previsión, dictadas precipitadamente. Se incluyeron entre estas leyes algunos proyectos independientes. Como ejemplo, citaremos las leyes de Empleados Particulares, Seguro Obrero y otras, que llevan la fecha 8 de Septiembre de 1924.

Estas leyes y muchas otras dictadas con posterioridad fueron objeto de estudio por parte de diversas comisiones nombradas por el Gobierno, hasta que en 1931 se dictó el Decreto con Fuerza de Ley N.º 178, que refundió, concordó y relacionó con los acuerdos y mociones de las Conferencias Internacionales del Trabajo, ratificadas o no por Chile, hasta esa época, las leyes del trabajo vigentes a la fecha, introduciendo, por supuesto, muchas disposiciones aplicables a trabajadores en cuyo favor no se había legislado aún. Es conveniente hacer notar que continúen vigentes y sin recopilarse todas aquellas disposiciones legales que dicen relación con la Previsión y Asistencia Social, que no pudieron ser contempladas en el Texto Definitivo de las Leyes del Trabajo, comunemente llamado Código del Trabajo.

En cuanto al cumplimiento y aplicación de nuestra legislación social, hay que anotar que existe en Chile un organismo especial llamado Ministerio del Trabajo, el cual se preocupa por medio de sus diferentes organismos (Dirección General de la Habitación, Visitadoras Sociales y el Ministerio de Salubridad con su Departamento de Previsión Social) de las condiciones del trabajo, para procurar obtener leyes que lo protejan o velen por el cumplimiento de las ya dictadas.

Me ha parecido interesante, para la debida comprensión del origen de la Previsión Social aplicada en "El Teniente", relatar algo de la Legislación Social en Estados Unidos, pues antes de la dictación de dichas leyes en Chile la Compañía aplicaba la de accidentes de trabajo y tenía su Departamento de Bienestar, ideas que fueron sacadas en gran parte de las aplicadas en Estados Unidos.

Hablar de una colección de Leyes Sociales, como se entiende en Chile, sería completamente imposible con respecto a ese país, por la sencilla razón de que ella no existe. Sería más propio hablar de principios sociales aplicados en los diferentes Estados, pues fuera de la Ley de Accidentes de Trabajo, y de las Leyes Sociales que se aplican por el Gobierno para con sus empleados, no hay reglas generales obligatorias, hasta 1933.

La legislación social en ese país es muy extraña, porque las leyes en Estados Unidos fueron las aplicadas en Inglaterra

en tiempos de la Colonia, siendo ellas después la pauta en casi todos los Estados de la Unión. La ley es, de consiguiente, la Común, salvo en el Estado de Lousiana, en que predomina el derecho Civil, sobre el Común.

El Gobierno Federal fué una creación de la Constitución Federal, arrancando su poder de una ley escrita y no de la Ley Común. Sin embargo, las Cortes Federales aplican la Ley Común en los casos en que conocen de apelaciones interpuestas contra Cortes de los distintos Estados.

Muchas leyes han sido dictadas por los Estados y el Congreso Federal, concernientes a derechos del trabajo y salarios, ya sean éstos de carácter individual o colectivo.

Por regla general, no hay tribunales especiales con competencia para conocer de asuntos del trabajo, radicando en consecuencia en los tribunales ordinarios y en las Cortes de Equidad, según tengan que discutirse aplicaciones legales o de equidad.

Las Cortes del Estado están llamadas generalmente para conocer de juicios del trabajo. Bajo esta denominación se comprenden las Cortes locales y municipales, incluso los Jueces de Paz, Cortes de Ciudad y de Condado, como las Cortes de Apelaciones y Supremas de dichos Estados. Podemos decir que la competencia en razón de materia, cuantía, y aún el nombre de dichas cortes, varía de Estado a Estado. Generalmente los de Mínima Cuantía son los Jueces de Paz, después vienen los de Ciudad y los de Condado.

Las sentencias dictadas por los Jueces de Ciudad o Condado pueden casi siempre ser apeladas ante una Corte de Apelaciones, siempre que ese recurso fuere procedente.

Las sentencias de competencia de Cortes de Mayor Cuantía de los Estados pueden ser llevadas en apelación o recursos ante la Corte Suprema de los Estados Unidos, ya sea por juicios cuya cuantía o materia sea de su competencia, ya sea cuando se trata de saber si una ley es o no constitucional.

Existen leyes de indemnización para trabajadores, de empleados del Gobierno y de los trabajadores en faenas marítimas fuera de la tripulación, en 44 Estados, de los 48 que componen la Unión, y también en el Distrito de Colombia dichas indemnizaciones han sido materia de una ley Federal.

La competencia para conocer de las cuestiones que se susciten en la aplicación de dichas leyes, está casi siempre en manos de Comisiones Especiales, que toman los nombres de Comisiones de Indemnización y Comisiones de Accidentes. Su función es quasi-judicial y casi siempre sus resoluciones pueden ser llevadas en apelación ante tribunales de justicia llamados

“Trial Courts”, aunque en algunos Estados, para poderse recurrir ante tribunales judiciales, debe iniciarse un nuevo pleito; en pocas palabras no se da valor legal a la resolución dictada por una de esas comisiones en caso de presentarse conflicto en su aplicación.

Todos los Estados tienen Oficinas del Trabajo, y en muchos dichas oficinas tienen facultad para cobrar los salarios debidos, es decir, la presentación a cobro tiene fuerza ejecutiva siempre que sea hecha por autoridad que pertenezca a esa institución y con los requisitos que ella misma establece. En otros, aun los departamentos de Bienestar, tienen esa facultad.

Tribunales de Conciliación y Arbitraje han existido desde muchos años para solucionar conflictos colectivos; pero sólo intervienen a petición de parte; sus decisiones en materia de arbitraje son forzosas, más bien por el hecho de haberse sometido el arbitraje, que por efecto del juzgamiento. Puede decirse que dichos tribunales no tienen facultad de imperio. Es semejante a la situación que existe en Chile en materia de resoluciones de Arbitros.

Se han hecho varios intentos en la legislación de los Estados Unidos para dictar leyes de carácter reglamentario y disciplinario en las industrias, en cuanto a contratos, etc., pero ello no ha sido posible, pues la libertad contractual está basada en la disposición 5 de la Constitución Federal y en todas las demás Constituciones de cada Estado, pues ellas están siempre concordantes con la Constitución Federal.

Sin embargo, la interpretación de dicha disposición ha sido diversa en cuanto a la limitación de la jornada de trabajo en minas y fundiciones; así hubo una sentencia en una corte de Estado que declaró que era ir más allá de las facultades del poder legislativo prohibir a un adulto que desee trabajar más de ocho horas, pues ella no era una disposición de orden público.

En cambio, la Corte Suprema sentó otra jurisprudencia, basándose en que no había la igualdad necesaria entre las partes contratantes. (International Survey of Legal Decisions on Labour Law 1931, pág. XLVIII).

Esta es la situación que existía en Estados Unidos en materia social con anterioridad a 1933, y ¿quién puede negar que la situación del obrero en ese país era y es superior al standard de vida del obrero de cualquier país? ¿A qué se debe esto?

Las causas de esta situación a nuestro modo de ver, están, en primer lugar, en la educación que tienen en general los

proletarios; también en que el valor del individuo está basado en su trabajo y capacidad.

Es sabido que los ferrocarriles son de particulares; en casi todas las compañías ferroviarias se conceden pensiones de jubilación a los que han cumplido 65 a 70 años y que hayan trabajado por largo espacio de tiempo en dichas compañías.

Estos beneficios se han conseguido gracias a los sindicatos o confederaciones. ¿Por qué en Chile no han progresado debidamente los sindicatos? A nuestro juicio, es la falta de educación y de preparación. Lo que ha sucedido es que los errores están en el elemento a quienes deben aplicarse estas leyes; no en aquellas. El objeto más importante es que el pueblo alcance una mayor educación y cultura, lo que no sucederá con esta generación, ni con la próxima. Será una evolución lenta, pero segura y necesaria. Podemos decir que en "El Teniente" la educación y la cultura son cosas que se trata de inculcar en el obrero. Eso lo veremos más adelante. Me ha parecido bien indicar que para pertenecer a los sindicatos en los Estados Unidos ellos mismos ponen muchas exigencias a sus miembros en cuanto a honorabilidad, buena conducta, moralidad, etc. Así en muchos el hecho de ser sorprendido un miembro en estado de embriaguez es causa de expulsión del Sindicato por sus propios compañeros.

Los salarios en Estados Unidos están en proporción con sus necesidades. Otro factor importante es el ahorro individual, inculcado desde la niñez, cosa casi desconocida en Chile. Así en los colegios de Estados Unidos es un orgullo entre los niños poder decir que se ha ahorrado cierta suma en la semana. En "El Teniente" esto ha sido muy difícil, pero algunos jefes han podido inculcar a sus obreros la necesidad del ahorro, así hay quienes han juntado hasta 2,000 pesos, y unos cuantos más de 16,000. Este hecho ha sido relatado por el jefe del "Tranque de Cauquenes", lugar en que se han iniciado desde hace poco tiempo faenas, y cuyas noblaciones obreras son un verdadero modelo de salubridad.

También puede influir en el bienestar de los obreros la misma teoría personalista que predomina en Estados Unidos, y hasta cierto punto la carencia de muchas medidas sociales legales, pues el individuo, al verse no demasiado protegido, no pierde su iniciativa propia, y los sindicatos buscan medios auxiliares para mejorar su situación. La mayoría de los obreros tiene su auto, como también casas con toda clase de comodidades.

Muchos de los industriales dan participación a sus obreros en el negocio por medio de acciones o facilidades para que las adquieran. ¿No es esto una fuente para producir armonía entre los factores Capital y Trabajo? No quiere decir que haya mayor generosidad de parte del empresario. En el fondo es un beneficio propio. Podemos citar entre las compañías que usan este sistema a la "Standard Oil Company de New Jersey" y sus filiales.

Otras toman pólizas de seguro para sus empleados y obreros, equivalentes, en la mayoría de los casos, al sueldo devengado en un año; en algunas empresas ellas pagan el total de la prima y en otras una parte.

Por este motivo, también puede decirse que no ha sido necesaria la legislación social en Estados Unidos, porque el obrero ha sido casi siempre protegido por sus empleadores.

En los pocos años de vida que ha tenido la Legislación Social en Chile, es difícil esperar un cambio radical, pues nada se ha hecho para mejorar la raza en sí misma. El proletario tiene leyes de máximas sociales preciosas y elevadas, pero que van a estrellarse como contra una roca, porque el sueldo aún no es apto; ¿y qué ha sucedido? Con ello se ha ido mermando poco a poco la industria.

En Estados Unidos muchos de los grandes capitales están en manos de personas que eran menos que obreros, y han surgido gracias a sus esfuerzos personales. El caso típico lo encontramos en la familia Guggenheim, en Charles Schfab, en Henry Ford y en el finado Andrew Carnegie, en Edison, etcétera.

Puede decirse que es un orgullo para un industrial en ese país demostrar que sus obreros están bien tratados. Naturalmente que es una ventaja para un industrial que el obrero tenga un salario adecuado, pues el poder adquisitivo de él aumenta, y, en consecuencia, la misma industria y el comercio progresan. Este principio fué sostenido por Henry Ford, en época de la crisis de 1929.

Así, el ideal para Chile es un mejoramiento del obrero, tratando de crear una raza sana y fuerte; aumentándola, hay mayores consumidores y, en consecuencia, mayores interesados para producir en dicho país.

Lo principal es que se comprende que el obrero chileno es un factor importante, una persona humana, que con su inteligencia innata bien dirigida puede llegar a ser una gran fuente de producción y de consumo. Para ello es necesario, a más de leyes sociales, higiene social, gran desarrollo de prevención de enfermedades sociales; es menester inculcarles prin-

cipios de moralidad y responsabilidad y sobre todo tratar de combatir las ideas fatalistas que predominan en el obrero chileno, como se ha podido observar en las faenas de peligro.

Al hablar a muchas personas de la situación del obrero en el campo, contestan que son felices, que tienen donde comer y dormir. ¿No es esto una aberración? Sus salarios no dan lo suficiente para ahorrar, quedando sólo el alcohol para ellos. Sus hogares son inatractivos, sus mujeres e hijos mal arreglados; luego, lo natural es que vayan a tabernas, para no ver su propia miseria.

En esta tesis me referiré a los hogares obreros de "El Teniente", y haré notar que una de las mayores dificultades con que tropieza el Departamento de Bienestar es que las mujeres conserven sus casas limpias y atractivas. De ahí deducimos que este punto debe ser uno por el cual se debe empezar.

El salario mínimo parece ser una gran solución; pero no en todas las industrias es posible, por la simple razón de que Chile no es un país en que haya enormes capitales.

Hasta aquí me he referido a la Legislación Social en Estados Unidos hasta el año 1933. Me ha parecido interesante también relatar algo sobre las nuevas leyes dictadas a partir de esta fecha.

El 20 de Agosto de 1934 Estados Unidos se hizo miembro de la Oficina Internacional del Trabajo. La Federación Americana del Trabajo celebró una Convención en San Francisco en Octubre de 1934 y en ella se mantuvieron los siguientes principios:

"Aumentar los salarios mínimos, eliminar los grupos de trabajadores que ganaban menos del minimum y proteger los salarios de los empleados mejor rentados (Página 19 del Libro 6, Boletín publicado por la Oficina Internacional del Trabajo de 1934-1935).

Una forma comprensiva de organización industrial se planteó por la N. I. R. A. En esa acta o ley el Estado indicaba las líneas entre las cuales cada industria debía ajustar sus principios. No lo hizo por sí mismo; se limitó a insistir en que los Códigos de Competencia Leal debían dictarse de acuerdo con las reglas establecidas por ella. Por medio de esos Códigos se regularon las horas de trabajo, siendo por lo general de 40 horas semanales y en muchas partes de 30. En Enero de 1935 se habían dictado 541 Códigos. Sin embargo, podemos decir, con razón, que más que leyes para beneficiar al obrero, fueron leyes dictadas para ayudar a las industrias y dar trabajo a una mayor cantidad de gente. Sabemos que

en 1935 la Corte Suprema de Estados Unidos declaró esta legislación inconstitucional.

Me ha parecido importante anotar que al hacer el estudio de la reducción de la jornada del trabajo, como consecuencia de la N. I. R. A., se comprobó que en las industrias de fabricación de cigarros, en muchas se trabajaban menos de 40 horas semanales, siendo en la mayoría de 30 a 35 horas semanales. En Diciembre de 1934 los Estados de Connecticut, Massachusetts, New Hampshire, New Jersey y Rhode Island, firmaron un compendio para reducir la semana de trabajo a 5 días con 40 horas semanales para trabajadores de industrias manufactureras, mecánicas, mercantiles, mineras, constructoras. Este compendio podía ser adoptado como ley por esos mismos Estados.

Las leyes sobre descanso dominical han tenido vigencia absoluta en Estados Unidos, pero su base puede decirse que ha sido más bien religiosa; han sido restos del Anglicanismo, y en los últimos años se han dictado leyes para permitir trabajo. Así, en Kentucky se permitió el trabajo en telégrafos y teléfonos, en servicios de utilidad pública, y en servicio de taxis. En Massachusetts se aprobó una ley para permitir la venta de hielo y combustible en días domingos.

En Washington se celebró una conferencia del Trabajo el 14 de Febrero de 1934, a la cual asistieron 39 Estados, acordando excluir a menores de 18 años en faenas peligrosas, y en casos contados podría darse ocupación con permiso especial a menores de esa edad, pero siempre mayores de 16, y en jornadas más cortas que las ordinarias.

En Maryland se exige legalmente un examen físico a los trabajadores de algunas industrias. Esto puede decirse que fué una de las ideas tomadas por la Braden Copper Company.

En Kentucky hay indemnización por enfermedad o muerte por gases tóxicos, y se ha propuesto un acuerdo entre empleados y empleadores para contratar un seguro voluntario contra silicosis en trabajos de vidrio, arena, minas, etc. Esto me ha parecido una gran idea.

En Nueva York se dictó el 1.º de Septiembre de 1934 una ley que indemniza por dermatosis a los obreros que trabajan en faenas en que se usa cemento, ladrillo, concreto.

En Wisconsin se agregó a la definición de accidente de trabajo el daño físico o mental.

En Pennsylvania un comité de investigación recomendó en 1934 una legislación de indemnización en enfermedades profesionales, pero al mismo tiempo estima que sería necesari-

rio, antes de darse la indemnización, que tanto el lugar del trabajo, como los hogares de los obreros, fueron examinados por enfermeras tituladas, para saber cuáles son las verdaderas causas de estas enfermedades. Esto constituye una base lógica, y en este punto me parece justo insinuar para Chile que los puestos de Inspectores de Trabajo fueran mejor rentados, para así poder exigir a los funcionarios que desempeñan estos cargos conocimientos técnicos y en muchos casos evitarles la tentación de las coimas.

En Oregon se fijó en 44 horas semanales el trabajo de las mujeres en lavanderías y labores a mano, costuras, etc., siendo éste el término más corto establecido en esta clase de trabajos en Estados Unidos. En Chile no hay casi nada sobre esta materia. Aquí debo hacer notar que el Departamento de Bienestar en "El Teniente" tiene 4 empleadas domésticas para ayudar a las dueñas de casas en estado de embarazo y que dichas empleadas tienen la jornada de trabajo de ocho horas diarias. Es digno mencionar que en Estados Unidos se está trabajando para conseguir protección legal a los empleados domésticos, lo que en Chile existe.

Se han hecho gestiones para prohibir el trabajo nocturno de las mujeres después de las 10 P. M. o antes de las 6 A. M., salvo en lugares en que el trabajo es organizado en dos turnos, en los cuales se permitiría el trabajo hasta más tarde sólo a mujeres mayores de 21 años.

En la Revisión hecha al Código Escolar de Kentucky se prohíbe eximir de la obligación escolar a menores de 16, salvo caso de necesidad manifiesta y siempre que sean mayores de 14. En Nueva York se prohibió el empleo de menores de 16 años en ciertas clases de empresas constructoras y que los mensajeros menores de 21 años trabajaran durante ciertas horas de la noche. Otra ley exige que los menores de 17 años que hayan terminado sus estudios superiores, pero que se hallan cesantes, deben concurrir a alguna clase de escuela durante un tiempo no menor de 20 horas semanales, hasta que tengan empleo permanente o ingresen a alguna escuela en definitiva. Esta disposición me parece de sumo interés tomarse en cuenta en caso de alguna modificación a las leyes actuales sobre el régimen escolar.

En cuanto a seguros sociales, ellos no existen, sino en la forma que he mencionado anteriormente, motivo por el cual el Presidente Roosevelt quiso dictar una ley de Seguro Obligatorio en Junio de 1927, pero esto fué objetado por inconstitucional. El basaba su proyecto en contribuciones y no en impuestos, por el hecho de que en 1929 muchos de

los industriales y Estados que tenían seguros no se encontraron con los medios necesarios para financiarlos.

En cuanto a las leyes de cesantía, la primera en Estados Unidos fué dictada en Wisconsin y empezó a regir el 1.º de Julio de 1934. Por medio de ella se formó un fondo de cesantía a que contribuían empleadores que ocupaban más de diez personas mediante 2% del salario que les pagaban. Los trabajadores y el Estado estaban exentos de contribución. Para gozar de dichos beneficios se requería residencia por dos años en Wisconsin, siempre que esa residencia fuera anterior a la época en que principió la crisis.

También se dió trabajo a cesantes en caminos y construcciones y se formaron colonias agrícolas. Pero éstas son todas medidas de emergencia por lo cual me ha parecido inútil estudiarlas en mayores detalles, pues nada tienen que ver con nuestro tema.

De lo expuesto en estas páginas, se puede deducir que lo que falta en Chile es que el obrero sea considerado como un ser que necesita educarse, y no matar la iniciativa propia.

No se extrañe el lector de encontrarse ante una exposición que sólo dé importancia a los hechos reales. Hemos creído que esta manera de proceder era necesaria. Es más eficaz cuando se persigue de que se modifiquen las leyes defectuosas, el llamar la atención en forma clara y contundente, sin vana filosofía como creemos haberlo hecho.

## CAPITULO II

### IMPORTANCIA ECONOMICA DE LA INDUSTRIA CUPRIFERA EN CHILE

Para esclarecer bien este punto, relataremos algo de la historia minera en este país.

La explotación minera se desarrollaba por los indígenas, quienes pagaban tributo a los Incas del Perú, aún antes de la llegada de los españoles a Chile. Cuando Diego de Almagro arribó a estas tierras, se apropió de 400 mil ducados que tenían los indios listos para llevar al Perú.

Pedro de Valdivia fué el primero en explotar los lavaderos de oro. En el siglo XVI la explotación del metal amarillo fué de 7,200 kilogramos. En el siglo XVIII se agotaron los lavaderos de oro, y, no encontrando plata, los españoles se dedicaron a explotar el cobre, el cual fué empleado en la fabricación de cañones y en objetos de minería.

Podemos decir que en la época de la Colonia fué mínima la importancia dada a la minería en general.

Después de la Guerra de la Independencia, llegaron a Chile hombres preparados en cuestiones mineras, los cuales dieron impulso a esta rama. Por el hecho de empezarse a exportar, la minería nacional adquirió importancia.

En 1869 se produjeron 45 mil toneladas de cobre, dando Chile en aquella época más de la mitad del cobre que se consumía en el mundo. Se explotaban en ese entonces sólo las minas de alta ley, y cuando se agotaron, los capitales chilenos se fueron a Bolivia. Entonces llegaron capitalistas extranjeros, que se pusieron a explotar las minas de baja ley.

Chile siguió, hasta pocos años antes de la Guerra Mundial, produciendo más o menos la mitad del cobre consumido en el mundo entero. En 1914 la producción había bajado en un 30%, no por la falta de mineral, sino por el hecho de tener competidores.

A partir de 1929, fecha de la crisis económica mundial, la industria cuprífera en general, con la sola excepción de las grandes empresas del Canadá y de Katanga y Rhodesia (estas últimas en el Africa), ha sufrido enormes pérdidas. Las empresas del Canadá y del Africa están en situación privilegiada, en comparación con las demás grandes empresas cupríferas, por cuanto los yacimientos cupríferos principales del

Canadá contienen importantes valores en oro, plata, níquel, cobalto y platino, minerales que, en muchos casos costean la producción de cobre; es decir, el cobre viene a ser un subproducto, cuya explotación nada cuesta a las compañías. En cuanto a las minas cupríferas del Africa, éstas son de muy alta ley; allá se considera de baja ley un mineral que lleva 5% ó 6% de cobre; los jornales son bajísimos; la vida es barata, y no hay recargos por leyes sociales. En la actualidad el 25% de todo el cobre que se vende en Europa procede de Rhodesia.

La industria cuprífera tiene gran importancia en la economía nacional, pues la extracción del cobre, su conversión en forma aprovechable para la industria y su exportación al extranjero representan fuentes productivas para el país.

Así, todas las exportaciones deben ser pagadas en una forma u otra y generalmente se pagan con la importación de capitales. Dichos capitales están representados por: maquinarias, artículos químicos, etc., indispensables para la explotación de las minas, y no se consiguen en el país; dinero, ya sea oro, monedas, letras de cambio; materias primas necesarias para la vida económica de Chile, pero que no se producen en el país, etc. Se substituye una forma de capital por otra; pero la substitución tiene el carácter especial de que lo que entra al país para reemplazar lo extraído como piedra bruta que contiene valores de cobre, es capital dinámico que se introduce en la economía nacional, es trabajo, hay incremento, y en diferentes maneras contribuye a la prosperidad del país; o, en otras palabras, se cambia el capital muerto e inútil, representado por la piedra bruta, por capital útil y enriquecedor.

Tenemos que, sólo representando el trabajo dado, en los años 1934 y 1935 se proporcionó ocupación, como promedio mensual, por las siguientes compañías mineras de cobre, en:

*Potrillo*s.—A 1,600 y 1,700 hombres respectivamente; (*Andes Copper Mining Co.*);

*El Teniente*.—A 6,700 y 6,300 hombres respectivamente; (*Braden Copper Company*); y

*Chuquicamata*.—A 6,100 y 7,000 hombres respectivamente; (*Chile Exploration Co.*).

La importancia relativa de la industria cuprífera en Chile, en comparación con los otros productores de cobre, está reflejada en el siguiente cuadro de tonelaje de producción:

	T o n e l a d a s	
	1934	1935
Estados Unidos .....	232,300	363,500
Katanga y la Colonia Africa- Inglesa de Rhodesia .....	283,960	288,000
Chile .....	282,300	285,000
Canadá .....	183,415	209,400

Del tonelaje chileno en 1934 y 1935:

	T o n e l a d a s	
Andes Copper Mining Co., Po- trerillos, produjo .....	24,414 y	26,272
Braden Copper Co., El Te- niente, produjo .....	115,146 y	101,615
Chile Exploration Co., Chu- quicamata .....	97,850 y	120,535

Durante los últimos dos o tres años se ha hecho evidente que la industria cuprífera chilena se encuentra frente a los dos competidores más formidables que se haya conocido, es decir, a los yacimientos del Canadá y del Africa. La producción cuprífera del Africa, hasta el año 1929, era tan insignificante, que no fué publicada en la estadística. Empero, como lo demuestra el cuadro precedente, en el año 1935 ya era de 288,000, o sea, un tonelaje apreciablemente mayor que el de Chile. Se dice, además, que se puede doblar la producción en Africa, con una inversión adicional solamente nominal, cosa que, se predice, sucederá tan pronto como el consumo lo justifique.

Debemos, además, hacer notar que la producción del cobre en grande escala ha influido notablemente en proyecciones sociales de inmensa magnitud, particularmente en cuanto se refiere a las clases trabajadoras.

Hasta hace poco, se consideraba al "roto" como casi un animal de carga y al artesano como un ser muy poco más elevado; y se ajustaban a estos conceptos las condiciones de vida de dichas clases. Roto era el obrero, y roto iba a seguir siendo hasta la muerte; conceptos que anteriormente eran diseminados en los países de instintos semi-aristocráticos. Sacar al obrero de los inmundos conventillos que habitaba, dar a él y a sus hijos un poco de instrucción y educación, infundir en su turbia mente algunos principios de respeto para la higiene, la limpieza, y la decencia; enseñarle que hay algo más en el mundo para el trabajador que el vicio, la borrachera y

la pobreza abyecta, y convencerle que los de su clase podrían aspirar a mejores cosas, todas estas ideas eran propias de soñadores. Pero de algunos años a esta parte, ha comenzado a despertar la conciencia pública, y las ideas que antes parecían fantásticas, las vemos ahora cristalizadas en la nueva legislación social.

Son pocas las personas, sin embargo, que han comprendido que gran parte de esta revolución social, que aún sigue adelante, ha brotado de las semillas que han sembrado en el país los grandes productores del cobre, con su política inteligente y bienhechora para sus obreros. Hace ya años que las compañías cobreras instituyeron sus "servicios de bienestar", fundándolos no sólo en principios elementales de humanidad, sino en los del buen sentido común de verdaderos hombres de negocios. Para los directores de dichas compañías, era una inhumanidad bárbara y un absurdo económico, que en alguna industria se conservaran y lubricaran las máquinas, se pintaran y repararan los edificios, se alimentaran y cuidaran los animales de carga, y que al mismo tiempo se contemplara con tranquilidad el espectáculo de miles de seres humanos, sangre y hueso del país, triturándose entre las máquinas, envenenándose con bebidas infernales, pudriéndose en ascuerosas pocilgas, y muriéndose desamparados por deficiencia o falta completa de hospitalización y asistencia médica. Así es que desde la iniciación de las faenas en sus minas, se preocupaban del bienestar de los trabajadores de una manera bien estudiada y sistemática.

Se arguye que solamente una parte del valor del cobre exportado es devuelto al país. Esto, siendo efectivo, es sólo una circunstancia natural y normal, pues la parte que queda en el extranjero representa las utilidades sobre el capital que se ha traído a Chile para desarrollar la explotación de las minas debido a la circunstancia de que el capital necesario para dicho objeto no era posible conseguirlo aquí. Es de justicia reconocer que los que proporcionan capitales en cualquiera empresa merecen una renta razonable sobre sus inversiones. En realidad, siendo la industria minera de carácter aleatorio, los capitales que afrontan riesgos de esta especie merecen consideración especial; y además, una vez terminada la empresa, tiene derecho a la restitución de los capitales originales que dieron impulso al negocio. Una de las grandes empresas cobreras extranjeras que trabajan en Chile (Chile Exploration Company), después de haber invertido muchísimos millones de libras esterlinas, recién ha podido pagar dividendos a sus accionistas después de unos cinco o seis años; mientras que

otra de dichas compañías (Braden Copper Company) ha podido comenzar a devolver a sus accionistas una renta después de un cuarto de siglo.

Hay que recordar, también, que las compañías cobreras en Chile con enormes stocks y sobreproducción de su producto, han sufrido con la crisis, durante la cual han perdido muchísimos millones de dólares, y cuyas minas apenas alcanzan un promedio de  $1 \frac{1}{2} \%$  a  $2 \%$  de cobre. Dichas compañías han seguido luchando, dando empleo remunerativo a miles de ciudadanos chilenos y sólo recién en los años 1934 y 1935 han empezado a reponerse parcialmente de sus pérdidas. Durante dichos años, 1934 y 1935, las principales compañías cobreras que trabajaban en Chile dieron empleo a un promedio de 15,000 y poco más de 16,000 personas, respectivamente. Se calcula que por concepto de sueldos y salarios, fletes, mercaderías compradas en el país, impuestos fiscales, municipales y derechos de importación, leyes sociales, etc., las principales compañías dejaron en el país durante los años 1934 y 1935 algo así como 180.000,000 y 260.000,000 de pesos respectivamente.

Es indudable que una substancia como el cobre, una vez extraído del lugar de su origen, no puede reproducirse. Los recursos naturales pueden considerarse como riqueza potencial o latente, pero riqueza real no lo son mientras no se les aplique la inteligencia y el trabajo del hombre, para que se conviertan en formas aptas para satisfacer las necesidades humanas, dándoles así el carácter de valor o de riquezas aprovechables.

Si, a pesar de lo dicho, persiste la idea de que se deben guardar reservas de minerales de cobre para futuras necesidades de la nación, hay mucha razón para dudar de la conveniencia de llevar esta idea a la práctica, en vista de que los yacimientos ya conocidos son muy superiores a las probables necesidades, y de los competidores que hoy se presentan a Chile.

Después de lo expuesto, me parece justo decir que es una obligación del Gobierno para con el país ayudar en cuanto le sea posible al desarrollo de las industrias en general, para poder competir debidamente con los productores extraños.

## CAPITULO III.

### APLICACION DEL CODIGO DEL TRABAJO EN "EL TENIENTE"

#### A.—Ubicación y Organización del Mineral

El yacimiento cuprífero de "El Teniente" es seguramente el más conocido y popular en Chile, pues fué trabajado en los tiempos de la colonia por los dueños del terreno de su ubicación. Posteriormente, y con intervalos de consideración, fué explotado siempre en forma superficial y en los veneros más ricos, por distintos dueños y pirquineros, hasta que aquellos lograron interesar a don Guillermo Braden en la adquisición del depósito.

Los trabajos de este ingeniero estadounidense, de un valor y empuje extraordinario, sólo sirvieron para demostrar la magnitud del yacimiento y la necesidad de grandes capitales para su adecuado desarrollo.

Por fin, y después de once años de dura labor de los iniciadores, en 1915 la Kennecott Copper Corporation adquirió el control del negocio, asegurando su completo financiamiento.

Durante aquellos primeros años de denodada lucha, de experimentos técnicos, para encontrar el sistema de concentración y fundición más apropiado, años de incertidumbre, de fracasos y de éxitos, se comprende que el bienestar del personal — como lo entiende hoy día la Compañía — no constituía una de las mayores preocupaciones. Sólo cuando se comprobó la cuantía del mineral y la necesidad de elaborar grandes tonelajes, se pudo pensar en las construcciones definitivas que vendrían a dar vida propia e independiente a cada población diseminada a lo largo de los setenta kilómetros de vía que separan el asiento de Rancagua. Solamente entonces se pudo preparar un programa de trabajo de alcance social con normas comunes y que organizara la vida obrera, hasta esa fecha desordenada, sujeta a diversos criterios y prácticamente sin control alguno.

La Gerencia dicta las normas generales que han de seguirse y responsabiliza al jefe correspondiente de su correcta aplicación y funcionamiento.

El cumplimiento de las leyes de trabajo y previsión social, está a cargo del Departamento de Bienestar, organizado

a mediados de 1916 al estilo de los existentes en las grandes industrias norteamericanas, adaptado naturalmente al ambiente y condiciones locales.

Su programa de trabajo, sometido a la Gerencia y aprobado por ésta, ha venido realizándose, sin tropiezos, en marcha sincronizada con el resto de las faenas, adaptándose a la legislación y en muchas ocasiones anticipándose a ésta, como la veremos en esta tesis, pero siempre tratándose de producir unión y armonía entre las entidades Capital y Trabajo.

**B.—Procedimientos usados para el cumplimiento de las leyes en la celebración del contrato de trabajo, en la contratación de empleados y obreros, y el salario; Dificultades que se han presentado en la aplicación de ellas, y vacíos que en la práctica se han encontrado; Jurisprudencia de sentencias recaídas en juicios seguidos por esta Compañía.**

1. Para el conveniente desarrollo técnico del proceso necesario para el tratamiento del mineral, ha debido la Compañía extender sus actividades a seis zonas distintas: Rancagua, Coya, Barahona, Caletones, Sewell y Mina.

En Rancagua se encuentra la oficina de contratación de trabajo, que es la que interesa para nuestro estudio. Esta oficina forma una sección del Departamento de Bienestar, y es digno hacer notar que tiene 309 personas a su servicio.

Se ha ubicado esta oficina en Rancagua, por ser punto de entrada obligatoria para todo el que desee llegar al mineral y ser esta ciudad domicilio legal de la Compañía. Por esta verdadera oficina del trabajo pasan todos los que moran en las poblaciones mineras, pues aquí se lleva minuciosa estadística de la población. El personal, tanto el propio de la empresa explotadora como el de los negocios e industrias anexas, es controlado por esta oficina del modo más completo.

Este control se refiere: a) A la salud de las personas; b) A su higiene; c) A su competencia; y d) A su identidad personal.

a) A la salud de la persona: ya sea que esté contratada en Chile, ya sea que esté contratada en el extranjero, se exige examen médico, el que es hecho por profesionales competentes, para evitar que entren personas con enfermedades contagiosas o que, por padecer de afecciones cardíacas, pueden agravarse por la altura.

Este examen es, naturalmente, más detallado en el candidato a empleo o trabajo, y se tiene gran cuidado en des-

tinar al novicio sólo a las faenas que físicamente puede soportar.

Hay también exámenes especiales para ciertos y determinados empleos, por ejemplo: el maquinista y fogonero de locomotora, como también los conductores y palanqueros de trenes, que deben someterse a severos exámenes de la vista. Esta debe ser normal en cuanto a capacidad y debe distinguir sin dilación los colores rojo, verde, blanco, naranja y amarillo. Esta precaución evita la posibilidad de accidentes en las vías férreas.

Igualmente, los individuos que padecen de alguna enfermedad social no son aceptados. Si el enfermo ha contraído el contagio después de vacaciones o del permiso, se le da un pase con una anotación especial que le obliga a medicarse en el local sanitario de su destino, so pena de perder su ocupación.

b) A la higiene: la Compañía tiene un desinfectorio de ropa y baños, exigiendo se someta a esta obligación todo obrero que entre a trabajar. La limpieza es obligatoria, evitándose así muchas infecciones, que se producen con cualquier lastimadura. Se tienen baños a disposición de los obreros, con agua caliente y fría, pudiendo usarlos a voluntad, y los hay aún en Rancagua, donde no existe población obrera dentro del recinto de la Compañía. Al tratar de la previsión de accidentes del trabajo, entraremos en mayores detalles.

c) A la competencia: para este control la Oficina lleva unas hojas de servicio, en las cuales consta la fecha de entrada de toda persona, la ocupación, el movimiento que ha tenido desde la fecha en que entró, como ser los ascensos, los traslados, las sanciones que se le han aplicado, el rol de pago, el monto del jornal que gana, las vacaciones que ha tenido, etc.

Esto da muy buenos resultados en la práctica, por cuanto casi todo el que presta sus servicios, al saberse estrictamente controlado, ha comprendido que sus esfuerzos son conocidos; facilita el ascenso del empleado diligente y capaz, y se impide que un jefe haga acusaciones por disgustos personales.

Se puede comprobar esto en la circunstancia de que hay obreros que han estado 10, 12 y aún más de 20 años en la empresa, así como sus hijos. Entre los empleados particulares hay muchos que han estado 15 años, debiendo tomarse en cuenta que la vida en un mineral no tiene para ellos la atracción de las grandes ciudades.

d) A la identificación por datos personales: esta oficina tiene una verdadera sección de identificación. Al llegar

a la empresa se toman las impresiones digitales de todos los dedos de ambas manos. Esta identificación ha prestado grandes servicios, pues ha impedido en muchas ocasiones la contratación de criminales y de elementos disolventes; ha sido excelente medio para combatir el comunismo; ha impedido la falsificación en el cobro de desahucios, etc., lo que sería fácil se produjera en un lugar donde se emplea tan gran cantidad de nombres. Datos de esta especie han sido pedidos a la Compañía por la Sección de Investigaciones.

Para solicitar un empleo, se exigen los siguientes datos: el número del carnet de identidad y el lugar en que ha sido otorgado, ayudándose con esto al cumplimiento de la ley respectiva; dos pequeñas fotografías instantáneas; un detalle de los empleos que se han desempeñado, con el nombre de los empleadores y de los jefes, de los sueldos percibidos, de los medios para comunicarse con el jefe actual, los motivos del retiro de los empleos anteriores; el número de hijos en caso de tener familia, si desea llevarla al campamento, y a quién debe avisarse en caso de urgencia.

Este sistema favorece tanto al empleador como al empleado, por cuanto permite dar a cada solicitante el puesto que esté más de acuerdo con su capacidad, y evita que una persona que en un puesto determinado daría gran rendimiento, malgaste sus esfuerzos en otra función.

Después de estos preliminares, una oficina especial procede a extender el respectivo contrato, lo que hace de acuerdo con los Arts. 6 y 7 del Decreto con Fuerza de Ley N.º 178, llamado Código del Trabajo.

Para los obreros, la duración del contrato es de 6 días, y se entiende renovado tácitamente por igual período si no se da aviso en contrario con seis días de anticipación, todo ello de acuerdo con las disposiciones legales (Art. 7 del D. F. L. N.º 178).

La Compañía, a más de las exigencias legales, tiene dos de carácter especial: exige siempre la mención en el contrato del número del carnet de identidad y la impresión dígito vulgar derechas, pues esta última prueba de manera fehaciente que no hubo fuerza por parte del empleador para que el empleado firmase el contrato.

Conjuntamente, la Compañía, por intermedio de una oficina especial, hace la inscripción del obrero exigida por la Ley N.º 4054.

La Compañía ha establecido para los obreros un salario mínimo, cualquiera que sea el puesto que desempeña. En Rancagua, donde no hay población dentro de los recintos de la

Compañía y en Coya, es de \$ 8.40 diarios; en Barahona, Caltones. Sewell, de \$ 9.00; y finalmente, en la Mina, de \$ 12.40. Para la fijación de este mínimo se ha tomado en cuenta el costo de la vida, la distancia de Rancagua y los riesgos del trabajo.

También existe una asignación familiar que consiste en un aumento de \$ 0.50 diarios por la mujer; de \$ 1.00 por cada uno de los dos primeros hijos, y \$ 0.50, por los otros hijos. Ejemplo: el obrero que tiene mujer y cinco hijos y que gane el salario mínimo de \$ 8.40, obtendría además \$ 0.50 por su mujer; \$ 2.00 por los dos primeros hijos que no fueran mayores de 18 años, y \$ 0.50 cada uno por los tres hijos restantes, o sea un total de \$ 12.40 diarios.

Este aumento se da sobre la base del día efectivo de trabajo y de la familia legalmente constituída. Para el debido control de esta circunstancia, la Oficina de Rancagua lleva un registro de los matrimonios y número de hijos, fomentándose de esta manera la moralidad, apego a la familia, la mantención de ella. Aun más, esto ha producido en Rancagua, donde los obreros residen fuera de las propiedades de la Compañía, la legalización de numerosas situaciones de hecho y la legitimación de muchos hijos nacidos de relaciones ilícitas. Sin embargo, la legislación chilena tiende en general a favorecer con tales asignaciones familiares también a los hijos ilegítimos, lo que parece más humano aun que menos educativo, pero hasta ahora nada se ha legislado sobre asignaciones familiares.

Hay también una asignación extraordinaria, que varía entre el 25% y el 10% en relación con el jornal básico y en proporción inversa a la cuantía de éste. Por ejemplo: el obrero que tiene un jornal básico de \$ 8.40 a \$ 10.00 diarios recibe una asignación de 25% de su sueldo diario, por día de trabajo efectivo; el que tiene un jornal básico de \$ 10.01 a \$ 15.00 diarios recibe una asignación del 20% de su sueldo diario, sobre día de trabajo efectivo; el que tiene un jornal básico de \$ 15.01 a \$ 20.00 diarios recibe una asignación del 15% de su sueldo diarios sobre día de trabajo efectivo; y el que tiene un jornal básico de más de \$ 20.01 recibe una asignación del 10% de su sueldo diario sobre día de trabajo efectivo.

El salario es pagado semanalmente, pero sólo en su parte de sueldo base; las demás asignaciones son pagadas mensualmente, lo cual produce naturalmente un mejoramiento en la vida del obrero, pues remedia a la falta de previsión tan común en el pueblo chileno y que hace que éste se encuentra casi siempre sin dinero al fin de la semana.

Para los empleados particulares, la Compañía sigue un sistema mixto. Con los empleados recién entrados, celebra un contrato sobre la base de tanto por día, pero liquidándose mensualmente los sueldos devengados, pudiendo obtener adelantos semanalmente. Con los empleados más antiguos, que ya han probado su eficacia, celebra contratos sobre la base de un sueldo mensual.

Para el caso de que el trabajo en cualquier día sea inferior a ocho horas, la Compañía se reserva el derecho de hacer una reducción proporcional a las horas no trabajadas, siempre que no hubiera tenido una causa justificada para no trabajarlas. Esto no parece justo, porque el trabajador debe contar con una renta fija para sus gastos.

También gozan los empleados particulares de una asignación familiar y asignaciones extraordinarias, del mismo modo que hemos visto anteriormente al tratarse de los obreros.

El contrato de empleados particulares es de plazo indefinido y se renueva tácitamente por períodos sucesivos de un mes, de acuerdo con el Art. 120 del Decreto con Fuerza de Ley N.º 178, Código del Trabajo.

Una oficina especial hace las inscripciones exigidas por la ley, en la Caja de Empleados Particulares.

Además de las causales de caducidad del contrato de trabajo establecidas en el Art. 164 del Decreto con Fuerza de Ley N.º 178, la Compañía se reserva el derecho de ponerle fin por las siguientes causales:

a) Introducir, vender o consumir en la propiedad de la Compañía bebidas alcohólicas, espirituosas o cualesquiera otras que contengan alcohol, capaces de embriagar;

b) Abandono o descuido en el trabajo;

c) Conducta manifiestamente inmoral; y

d) Todo acto voluntario del empleado, que comprometa la seguridad y salubridad de los habitantes.

2. En la aplicación de las disposiciones legales sobre celebración de contratos de trabajo se han presentado diversas dificultades, debidas: a) A la falta de distinción precisa entre empleados y obreros; b) A la disposición de la ley que impide al empleador deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de los salarios.

En la práctica se hace muy difícil discernir, en muchos casos, si en un trabajador determinado predomina el esfuerzo intelectual o el físico; además se presentan muchas dificultades derivadas del hecho de que en las diversas regiones o en las diversas industrias se designa a un mismo trabajo con

distintos nombres y se aplica el mismo nombre a trabajos diversos.

Creemos, sin embargo, que sería fácil remediar estos inconvenientes enumerando en una disposición legal las personas que tendrían la calidad de empleados particulares, y conservando la Junta Clasificadora para los casos dudosos. Creemos también que las resoluciones de esta Junta deberían ser apelables ante la misma Junta Clasificadora, integrándose con miembros que no hubieran dado su fallo en el primer caso. Se establecería, en esta forma, siempre una segunda instancia, no como sucede en la actualidad, que ésta se limita sólo a los casos previstos en el Art. 8.º del Decreto 969 de 18 de Diciembre de 1933, lo que contribuiría para evitar en lo futuro lo contradictorio y casuístico de las clasificaciones hasta ahora hechas por la referida Junta.

Así, por ejemplo: un carpintero vigilante, que, gracias a sus esfuerzos personales, ha merecido un puesto de vigilancia sobre sus compañeros de oficio, parecería lógico a nuestro parecer que continuara siendo obrero; pero en diversas ocasiones la Junta, atendiendo algunos reclamos, los ha declarado empleados particulares. Esto no es en realidad una ventaja para el obrero, pues por sus conocimientos y su preparación continúa siendo un obrero carpintero. Igualmente, al ser considerado empleado particular, pierde su derecho a su pensión de invalidez de acuerdo con la Ley N.º 4054, y a pesar de beneficiarse por la de Fondo de Retiro, única previsión que se contempla en la Ley de Empleados Particulares, puede quedar completamente burlado en sus derechos, como sucedería si a los años no pudiera seguir trabajando, resultado al que se llegaría como una consecuencia directa de una clasificación, tal vez arbitraria, de una Junta Clasificadora, con resoluciones inapelables y falta de previsión de una Ley de carácter social. Dificultades análogas se han presentado en todos los trabajos.

b) La disposición legal que no permite deducir, retener o compensar suma alguna que rebaje el monto de los salarios por arriendo de habitaciones, luz, entrega de agua, o de medios de asistencia médica, uso de herramientas u otras prestaciones en especies o en dinero o por concepto de multas que no estén autorizadas en el Reglamento Interno del establecimiento o faena, aprobadas por la Inspección del Trabajo (Art. 41 del Decreto con Fuerza de Ley N.º 178) necesita reforma en lo referente a las herramientas suministradas a los obreros. Sería muy justo se permitiera retener una suma por ellas o reembolsarse de su valor deduciéndolo del salario del obrero. En efecto, muchos obreros tienen costumbre de llevar-

se herramientas del trabajo para venderlas, y la multa de 25 % del salario de un día no le significa mucho al obrero, puesto que la ganancia que obtiene con la venta de herramientas es mayor. Esta es una tentación constante para él, y lógicamente, ya que, si es sorprendido robando, pierde su ocupación y es además juzgado por hurto, ¿no sería más justo evitarle una tentación de esta especie?

En "El Teniente", el control de las herramientas es bastante exacto. Se tiene en la mina un tablero con fichas, y cuando un obrero pide una herramienta, se descuelga una ficha del tablero, que sólo se coloca nuevamente en su sitio cuando se devuelve la herramienta. Así, al terminarse el respectivo turno de obreros, el tablero debe hallarse completo. En caso contrario, se hace la correspondiente búsqueda.

Esto, si se quiere, da un control perfecto, pero el objeto principal es no impedir al obrero que robe, sino enseñarle que el robo no le aprovecha, educarle para otro puesto en que no esté vigilado.

Asimismo, se presenta con enorme frecuencia el caso de mujeres abandonadas y aún con familia, pidiendo se retenga algo del sueldo de sus maridos para su mantención. Debido a esta disposición, es imposible acceder a la petición, salvo que en juicio seguido en Santiago ante el Juzgado de Menores, o en Rancagua ante el Juzgado de Letras, cuya tramitación es demorosa, se obtenga sentencia condenatoria para el padre o marido.

¿No sería más fácil cambiar esta disposición en el sentido de que si la mujer comprobase fehacientemente que es esposa legítima de dicho obrero o empleado y los hijos igualmente legítimos y debidamente inscritos, se hiciera la deducción de los jornales del obrero o de los salarios del empleado, a su mujer legítima para su mantención y la de sus hijos, digamos de un 25 % a un 50 % en proporción a la cantidad de hijos? (Art. 39 del Decreto con Fuerza de Ley N.º 178 y 40; Art. 321 del C. Civil). Ley 5750, Abandono de la Familia y Pago de Pensiones Alimenticias, 2 de Diciembre de 1935, Arts. 3, 8 y 10.

3. Jurisprudencia: El principio de la estabilidad y permanencia de las clasificaciones del H. Consejo de Previsión ha sido reconocido en sentencia confirmada por el Tribunal de Alzada en resolución de 25 de Mayo de 1933. En los considerandos se establece que debe mantenerse la estabilidad de ellas con el objeto de no modificar los derechos y obligaciones de los patrones y obreros. Se trataba de reconsiderar

un acuerdo que determinaba que el capataz de carpintero era obrero. Se mantuvo esta clasificación.

### C.—Horas de Trabajo, Descanso Dominical y Feriado Legal.

1. Las horas de trabajo son diferentes en Rancagua con respecto a las de las demás oficinas, pues en estas otras es igual que en la mina.

Las horas de trabajo en Rancagua son para los obreros de 7 A. M. a 11½ y de 1 a 5 P. M., o sea, 8½ horas diarias. Los jefes, es decir, las personas que tienen la categoría de empleados particulares y que supervigilan a los obreros, tienen esta misma jornada. Se exceptúan los días sábados, en que la jornada es de 7 a 12½, siendo el trabajo de 48 horas semanales. Esto se estableció por la Compañía a petición del Sindicato Industrial de obreros. (Arts. 24 y 26 del Decreto con Fuerza de Ley N.º 178).

Los empleados particulares tienen sólo 7 horas y media de trabajo; pero su salario, como queda dicho, se paga sobre la base de ocho horas diarias.

En los demás sitios, la jornada de los obreros y empleados particulares es distinta según sea o no, el trabajo de proceso continuo. Así, en los de proceso continuo, como en la mina, la jornada es de 8 horas, pero para que no se interrumpan los trabajos, se han establecido tres turnos, el primero de 7 A. M. a 15 P. M.; el segundo de 15 P. M. a 23 P. M. y el tercero de 23 P. M. a 7 A. M., y se establece en el reglamento interno de la empresa la obligación de permanecer en sus faenas hasta el relevo, por los peligros que podría ofrecer cualquier abandono del trabajo.

El horario para los procesos no continuos es de 8 A. M. a 12 y de 2 P. M. a 6 P. M.

El feriado legal se cumple con toda exactitud, dándose, para su perfecto goce, al que desee salir del mineral un pase libre para el ferrocarril hasta Rancagua; estos pases son válidos por quince días.

En cuanto al Descanso Dominical, éste es observado estrictamente, y en aquellas faenas que no pueden interrumpirse, se ha establecido el descanso de un día cada dos semanas, dándose por turno (Arts. 326 N.º 2 y 327, N.º 2 del Decreto con Fuerza de Ley N.º 178).

2. Deficiencias legales observadas en la práctica:

La ley ha señalado en los Arts. 30, 130 y 575 del Decreto con Fuerza de Ley N.º 178, horas extraordinarias en descanso. Estas disposiciones son de un carácter muy rígido y

se considera irrenunciable al descanso que ellas otorgan. Esta disposición es sumamente perjudicial. En Sewell, los empleados han presentado frecuentes solicitudes pidiendo que se les permita trabajar durante las horas de descanso, para poder salir más temprano de las oficinas; pero, debido a la falta de reglamentación sobre la materia, no se ha podido acceder a esa petición.

Ni en EE. UU., país en el que el obrero se encuentra mejor pagado, en que está en mejores condiciones que en otras partes, (a pesar de que hasta hace poco no han existido casi leyes sociales) ni en ninguna otra parte se ha establecido una disposición tan rígida como ésta. La jornada única es la que rige casi universalmente, dándose una media hora o una hora para el almuerzo.

En lugares como estas minas en que la casa habitación del obrero está cerca del sitio de la faena, o en que se da el almuerzo en el mismo establecimiento, o lugar del trabajo, no se justifica este régimen legal que comentamos, que sólo alarga el día de encierros en las oficinas, o en las minas, y que impide un perfecto descanso. Quizás sería más conveniente que se diera mayor elasticidad a este precepto en el sentido de que allí donde concurren circunstancias adecuadas se pudiera acortar la duración del tiempo destinado a almorzar y de ese modo terminar más temprano la jornada. Así, el obrero dispondría del tiempo necesario para sus ejercicios físicos. Tal cosa podría hacerse en estas minas, donde hay canchas de football, de tennis, clubs, con entretenimientos sanos, etc., como más adelante veremos.

La elasticidad de la legislación, cuyo establecimiento consideramos en el párrafo anterior, podría tal vez regularse por acuerdo entre obreros y empleados y el empleador. La forma de este acuerdo podría determinarse en el reglamento interno de cada empresa.

La modificación que proponemos sería de efectiva utilidad en empresas como ésta, en que gran parte del trabajo se realiza en el interior de la mina, ya que, por su conformación especial, es imposible transportar al individuo al exterior en sus horas de descanso. Higiénicamente considerado, no puede menos de reconocerse que, para la salud del individuo, es conveniente acortar la permanencia en el interior de la mina.

En estas horas de descanso, la tendencia del individuo es de dormir, lo que es estrictamente prohibido en el interior de la mina, y me parece inútil detallar los graves inconvenientes que de ello podría derivarse. (Art. 11 del Regla-

mento de Higiene y Seguridad Industriales de 4 de mayo de 1926).

Como está relacionado con este punto, trataremos aquí de la obligación de entregar una copia del Reglamento Interno a cada obrero, establecida en el Art. 94 del Decreto con Fuerza de Ley N.º 178 y 8.º del Reglamento N.º 545, de 24 de mayo de 1932, sobre condiciones generales de vida y trabajo en las empresas industriales.

Debido a la bien conocida dejadez y despreocupación del obrero chileno y su aversión a toda reglamentación, en la mayoría de los casos, los obreros no dan importancia alguna a esta libreta; la pierden con gran facilidad, y casi nunca se toman el trabajo de hojearlas (muchos de ellos ni siquiera saben leer); pero se cumple con esta exigencia. Además, para mayor eficacia, en los puntos más visibles se colocan grandes cuadros con el Reglamento Interno.

En cuanto a lo referente a feriado legal, se produce una dificultad enorme al tener que aplicar la disposición del Art. 11 del Reglamento N.º 545 de 24 de mayo de 1932, en la cual se impide que el obrero renuncie a su feriado. Esta disposición es lógica, pero demasiado estricta en la práctica; debería hacerse más flexible; debería permitirse su renuncia. Son frecuentes los casos de obreros que han gastado en un par de días todo su sueldo, y ruegan se les vuelva a tomar inmediatamente para poder vivir. El pueblo chileno es muy imprevisor, y estas leyes han sido copiadas, sin estudiar el elemento en que se debía actuar, sin comprender la psicología de la gente a quien se iba a aplicar. Por eso vemos que diariamente se presentan un sinnúmero de dificultades y que estas leyes deben renovarse continuamente. En el caso que comentamos la disposición de la ley impide tomarlos, lo que parece inhumanitario, y el obrero (que en la mayoría de los casos apenas sabe leer) no puede entender que es una disposición legal la que prohíbe al patrón tomarlo, creando en consecuencia, una desinteligencia entre el obrero y el patrón, lo que generalmente produce conflictos.

Por eso, sostengo que en casos de necesidad comprobados, se debería permitir que se ocuparan nuevamente, haciendo ciertas excepciones a esta disposición.

Cuando se han producido casos tristes de obreros que han malgastado todo, la Compañía ha dado anticipos, siempre que ellos lo hayan solicitado debidamente a su jefe, con el objeto de ayudarlos y también de evitar mayores inconvenientes y desarmonías. Pero esto no es posible para cualquier industrial, cuyos capitales sean pequeños, y fomentaría

en muchos casos una imprevisión exagerada, que en nada beneficiaría al obrero.

**D.—Libre comercio.—Su relación con la alimentación.—Cooperativas de consumos.—Comparación con el costo de vida en Santiago. —Deficiencias legales.**

No tiene la Compañía economatos o pulperías, como hay en otras empresas mineras. Sólo tiene el Departamento de Bienestar una supervigilancia sobre los concesionarios y en general sobre todo comerciante que vaya al mineral.

Este control es permanente, tanto sobre la calidad, como sobre el precio de sus mercaderías, y también sobre las pesas y medidas que empleen.

Debido a las condiciones especiales del clima en "El Teniente", se exige que haya durante los meses de invierno una existencia de víveres calculada para abastecer a la población durante un mes, y los concesionarios están obligados no sólo a traer alimentos, sino también otros artículos de primera necesidad, como tocuyos, franelas, etc. En efecto, en los meses de invierno está el mineral cubierto de nieve (en 1926 —año de tanta lluvia— quedó durante quince días desprovisto de toda comunicación con Rancagua, y para poder transitar por Sewell fué necesario abrir túneles por la nieve). Esta circunstancia hace indispensable exigir a los concesionarios un aprovisionamiento en debida forma.

En Caletones, Barahona y Coya también existen concesionarios.

Hay instalados en cada población, verdulerías, fruterías y cuanto negocio pueda uno imaginarse, teniendo los habitantes toda clase de facilidades, como sólo se encuentran en una ciudad de cuatro o cinco veces mayor población.

Para evitar que estos concesionarios tengan ganancias exageradas en las mercaderías de primera necesidad, el Departamento de Bienestar vende estos artículos directamente al concesionario, al contado, a precio de costo, y como su adquisición se hace generalmente por grandes cantidades, obtienen buenos descuentos, y se les fija un precio de venta sobre ellos.

Para mejor explicación daré una lista de los precios y marcas de los artículos, que son de primera calidad.

Azúcar Sindicato, 1 kilo	\$ 2.10
Azúcar Blanca, 1 kilo	2.40
Arroz Sublime, 1 kilo	2.00
Arroz Siamés, 1 kilo	1.90
Quaker Suelto, 1 kilo	1.80
Té suelto "Orange Pakoe", 1 kilo	14.40
Café Excelsior, 1 kilo	8.50
Yerba suelta, 1 kilo	6.00
Fideos Finos, 1 kilo	2.20
Tallarines, 1 kilo	2.20
Leche Lechero, Tarro	2.10
Lentejas, 1 kilo	2.60
Porotos Burritos, 1 kilo	1.00
Tocuyo "Dos Gansos", 1 metro	2.50
Tocuyo "Dragón C", 1 metro	2.50
Franela N.º 1, 1 metro	4.10
Franela N.º 2, 1 metro	5.35
Franela N.º 4, 1 metro	6.55
Lienzos 0/790, 1 metro	1.80
Lienzos 0/796, 1 metro	2.85
Lienzos 0/792, 1 metro	3.00
Tocuyo Sábanas 140, 1 metro	6.30
Tocuyo Sábanas 160, 1 metro	7.30
Tocuyo Sábanas 200, 1 metro	9.50
Mezclilla 1153, 1 metro	6.80
Mezclilla 1130, 1 metro	6.10
Cotton Azul 715, 1 metro	4.60
Calzoncillos de Franela 25	9.25
Calzoncillos de Franela 26	10.70
Calzoncillos de Franela 205	12.15
Calzoncillos de Tocuyo 24	5.85
Pantalones 772	22.60
Pantalones 230	24.30
Pantalones Kaki	18.00
Pantalones Azules	18.75
Pantalones Azules 156	14.60
Franela Blanca, 1 metro	5.85
Franela 1604, 1 metro	6.55

Estos precios se han establecido para todos los negocios, cooperativas, instituciones de Boy Scouts, etc.

Los precios de algunos de estos artículos en Santiago, son los siguientes:

Azúcar Blanca, 1 kilo .....	\$ 2.20
Arroz Sublime, 1 kilo .....	3.20 y 3.40
Té Suelto "Orange Pekoe", 1 kilo .....	28.00
Yerba Suelta, 1 kilo .....	4.80
Fideos Finos, 1 kilo .....	2.40
Lentejas, 1 kilo .....	2.80
Porotos Burritos, 1 kilo .....	1.40

Aquí debo hacer constar que estos son los precios de los artículos en el centro de Santiago, en que son más razonables, pues en las afueras y comunas como Los Leones, los precios son mucho más subidos.

Igualmente en los Tocuyos "Dos Gansos" se vende a \$ 3.50 el metro; Tocuyo "Dragón C" a \$ 3.90.

El precio de los lienzos fluctúa entre \$ 2.60 y \$ 8.50, los que sin ser de la mejor calidad, pueden compararse con la existencia que de esta mercadería se mantiene en Sewell.

El Tocuyo de 160 vale \$ 10.00; el de 200 vale \$ 12.50.

La mezclilla 1130 se vende a \$ 10.00 y la Franela Blanca a \$ 8.00.

Con estas observaciones podemos decir que en la generalidad de los casos las mercaderías son más baratas en Sewell, especialmente en la vestimenta.

Con respecto a la leche, hay que saber que el problema fué solucionado por el Departamento de Bienestar hace cinco años, cuando contrató con dos hacendados locales la provisión de este artículo para todos los campamentos, en forma de monopolio. Estos productores se comprometieron a instalar la maquinaria pasteurizadora y refrigeradora; se comprometieron a tuberculinizar su ganado, a higienizar sus establos y a entregar un producto de 30 gr. de materia grasa, por litro en verano, y de 36 gr., en el invierno y con un mínimo de bacterias (la cantidad de ésta no debe exceder de 50,000 por c. c.). y a un precio escalonado según la época. En 1935, en el mes de Octubre, se vendía la leche a \$ 0.90 el litro. Para controlar su cumplimiento, los químicos de la Compañía hacen análisis de la leche que llega y comprueban su calidad semanalmente. En caso de no reunir las condiciones exigidas, se aplica al concesionario una multa, de acuerdo con el contrato por ellos celebrado, y este dinero se entrega al Departamento de Bienestar, que lo envía el "Centro de Pro-Educación", que luego consideraremos.

En cuanto a las verduras, frutas, etc., que lleguen anotaremos que son también examinadas, y si no reúnen las calidades de frescas, son confiscadas, aplicándose multas.

El control sobre la carne se hace de la misma manera.

Para el aprovisionamiento de pan, hay una panadería en cada campamento. También está bajo el control del Departamento de Bienestar la harina que usan, pues se exige que sea de primera calidad, para lo cual se vende la harina a las panaderías. Así también se les puede fijar el precio de venta de acuerdo con el costo de la harina, no permitiéndoles especular.

Un encargado del bienestar debe visitar cada cierto tiempo las panaderías, para ver que en su trabajo observen las disposiciones que establece la ley.

El principal objetivo que ha tenido en vista la Compañía es el de proporcionar una alimentación sana, y de acuerdo con los recursos de cada uno, de abaratar lo más posible la vida, porque hay que tomar en cuenta que el mineral queda en la Comuna de Machalí, y que los comerciantes podrían aprovechar esta circunstancia para especular.

Para los solteros hay pensiones autorizadas y controladas y se permite a ciertas casas particulares tomar pensionistas, también controladas. Los precios por semana varían de \$ 23.50 que es el minimum en la Mina a \$ 28.00, que es el precio corriente en Sewell. Estos precios incluyen un plato de avena, asado con huevos al desayuno, almuerzo y comida, y con un pequeño aumento tienen derecho a las onces. La comida es sana y abundante. El Departamento controla esto, teniendo en cuenta que la alimentación contenga las calorías necesarias.

En cuanto a las familias obreras, su alimentación es hasta cierto punto controlada por la "Visitadora Social", pues entre sus obligaciones está la de confeccionar, a aquellas dueñas de casa en cuyos hogares se nota que los niños son raquíticos, un menú de acuerdo con el salario que gana el marido, a base de un estudio de los precios de los alimentos y de las calorías que producen.

El cálculo hecho por ella resulta por término medio de \$ 9.45 diarios para cuatro personas. Estos menús son variados y comprenden algún plato extra para los días domingos. Hay que recordar que el salario mínimo es de \$ 9.00 en Sewell y de \$ 12.40 en la mina, sin contar las gratificaciones a que hemos hecho mención en el primer capítulo.

Es parte del trabajo de la "Visitadora" el exhortar a las dueñas de casa a que tomen cursos de economía doméstica, en la escuela vocacional que funciona en Sewell.

Así mismo existe el desayuno escolar para aquellos niños de familias más necesitadas. La directora de la Escuela hace una lista de los niños que le parecen más necesitados, la que

es enviada al Departamento de Bienestar, quien manda a la "Visitadora Social" a comprobar la efectividad de la situación, y según su observación se pone a los niños en la lista definitiva, y si no hay motivo, ella explica a la madre el modo de prepararle su comida, vigilando su cumplimiento de cerca.

El desayuno se compone de una taza de leche pasteurizada y pan con mantequilla.

Actualmente son cerca de 350 niños que aprovechan de este beneficio.

Siempre con el espíritu de abaratar la vida, tan pronto como se dictó la ley de "Cooperativas", el Departamento de Bienestar explicó a los obreros los beneficios que les podría traer, y a las que se han formado, les entrega gratuitamente el local y la luz.

Se fundaron cuatro cooperativas de consumos: una en Sewell, una en Caletones, una en Coya y otra en Rancagua.

Las tres primeras fueron ayudadas en su formación por el Departamento de Bienestar, pero la de Rancagua, debido a que no hay población obrera dentro del recinto de la Compañía, quedó completamente independiente.

Desgraciadamente, en la práctica no han surgido como era debido, por la falta de preparación de sus directores, y de que a pesar de la prohibición legal de crédito, ellas lo han hecho, y de una manera que era imposible controlar.

La cooperativa de Rancagua se disolvió.

La única que ha prosperado es la de Sewell, por lo que damos a continuación un breve resumen de ella.

Fué creada en 1926, pero es independiente del Sindicato.

Sus acciones son de \$ 100, el interés de 7% anual, sus utilidades líquidas son divididas entre los asociados en proporción a sus consumos, que por supuesto le da su característica de cooperativa de consumo.

Cuenta con 635 socios.

Tiene el siguiente plan financiero:

Un fondo de reserva de .....	\$ 10.000.00
El fondo de Solidaridad .....	5,000.00
Para prorrateo sobre compras correspondiente al semestre de 1934 a 1935 .....	7,849.72
Para desahucio de los empleados, en caso que sea necesario .....	10,000.00
Para fondo de amortización de varios deudores .....	2,573.90
Las ventas hechas en el semestre de 1934-1935 alcanzó a .....	634,000.00
Su utilidad líquida fué .....	38,412.55

De acuerdo con la disposición que considera como venta al contado aquellas cuyo precio se pagare mediante órdenes giradas contra los sueldos, salarios o emolumentos del comprador, permite a sus asociados un crédito hasta por el valor de sus acciones, y los pagos se hacen directamente por el Departamento de Bienestar, antes de pagarse los salarios (Art. 6.º inc. 3.º del Decreto 596 de 14 de Nov. de 1932 sobre Sociedades Cooperativas).

Esta cooperativa vende a sus asociados, y con excepción a personas debidamente presentadas por ellos.

El Departamento de Bienestar les ayuda vendiéndoles los artículos de primera necesidad fijándoles el precio de venta, tal como hace con los otros concesionarios y comerciantes.

Los beneficios que ha tenido esta cooperativa han sido muy buenos y los precios son muy razonables. Me ha parecido interesante indicar los precios de la carne, en relación con los precios de este artículo en Santiago:

Carnes de Primera (que son las únicas que se acepta entren al mineral).

		En Sewell	En Santiago
		El kilo	El kilo
Vacuno	Cazuela de Vaca ....	2.90	2.60
Vacuno	Puchero ....	2.90	2.60
Vacuño	Posta ....	3.40	3.80
Vacuno....	Lomo ....	4.10	4.80
Vacuno	Filete ....	4.35	6.80
Cordero	Cazuela ....	3.80	4.00
Cordero	Pulpa y Chuletas ....	4.20	4.80

En 1933, época en que la situación era crítica, por el problema de la baja de la moneda, carestía de los alimentos, etc., los empleados superiores en Rancagua decidieron abaratar la vida, pidiendo una ayuda a la Gerencia para formar una especie de almacén, para ellos y los obreros.

Esta ayuda fué concedida de la siguiente manera: La empresa proporcionó un local, haciéndose cargo de los gastos de la luz; les dió además en préstamo el capital con que se formó, reservándose el control y sobre todo restringiendo la compra de artículos de lujo. Sólo se permite vender los artículos con un pequeño aumento sobre el costo para cubrir el pago de los empleados. Se exige que las compras y ventas se hagan estrictamente al contado.

Algunos artículos de primera necesidad son entregados por el Departamento de Bienestar.

No permite la compañía que la venta se haga a personas que no sean sus empleados ú obreros, o sus familias. Para poder llevar un control sobre los compradores, los interesados deben presentar su tarjeta de trabajo en cuyo dorso se tiene la anotación del número de ellos, sacados estos antecedentes de la Oficina del Trabajo.

Aquí daré una lista de precios de algunos artículos, comparados con el precio que se venden generalmente en Rancagua:

	Precio Economato Braden Copper	Precios Rancagua
Grasa derretida .....	\$ 4.20	\$ 4.85
Aceite de cocina de 1.º .....	7.30	9.00
Fideos corrientes .....	1.80	1.75
Porotos burritos .....	0.80	0.85
Mote Seño .....	1.50	1.75
Arroz Sublime Americano .....	2.20	3.25
Azúcar "Sindicato" .....	1.90	2.00
Azúcar en pan .....	2.35	2.40
Café corriente Guayaquil .....	8.75	10.70
Té a granel "Orange Pekoe" .....	19.30	25.65
Avena Machacada "Globo" .....	1.60	1.60

Igualmente, se puede notar un abaratamiento enorme en la ropa, por ejemplo camisas marca "Unit y Capital", vendidas en Santiago a \$ 50.00; en Rancagua se venden a \$ 35.00.

Parece que un almacén de esta clase sólo producirá un mejoramiento económico, pero ha ido más allá. Se ha podido comprobar que muchos obreros que hacían vida marital legalizaron, desde la creación de este almacén, su situación para poder gozar de los beneficios.

Como no se permite el lucro, sino en un sentido muy restringido, con los beneficios se reparten para la Pascua juguetes a los niños de los obreros y empleados subalternos, y también al Buen Pastor y hospital de Rancagua, haciendo la repartición de los juguetes directamente a los mismos niños cada vez que se puede.

También ha hecho que los obreros mejoren su alimentación. Además comprando este almacén las cosas al contado, no puede tener mucho stock, y las cosas son frescas. Nadie sufre engaño en cuanto a las medidas y pesos.

Al hacerse las ventas sólo al contado, el obrero se ha acostumbrado a ordenar sus gastos, y ante todo recién pagado hace su aprovisionamiento para toda la semana, de manera que por lo general no derrocha su dinero en alcohol antes de volver a su casa.

Esto también ha contribuído a una mayor armonía entre los trabajadores y la Compañía, pues se han dado cuenta del interés que se tiene en su bienestar. Es conveniente hacer notar que la asignación familiar fué establecida en esta misma época por la Compañía.

Ahora explicaremos la forma en que el Departamento de Bienestar fijó el precio de los artículos de primera necesidad y ayudó a mejorar la situación económica. Para formar una tabla de consumos, llevó un control minucioso durante un año de todos los comestibles introducidos a los Campamentos de Sewell y Mina. Conocido los totales vendidos de cada artículo, se hizo un índice unitario y del término medio por familia. Este índice, detallado a continuación, sirve para estimar mensualmente el costo de vida y es usado por la Gerencia de la Compañía para determinar la situación económica del personal.

Según cálculos del doctor Julio Santa María, miembro del Laboratorio Experimental de Fisiología de la Universidad Católica, estos consumos proporcionan 4,226 calorías por unidad día. Es una generosa provisión para el trabajo en estas faenas.

## INDICE DE CONSUMOS

Para una familia de 3.2 personas

<u>Artículo</u>	<u>Unidad</u>	<u>Cantidad</u>
Carne	Kilo	28.08
Cordero	"	0.36
Grasa	"	5.11
Manteca	"	0.94
Queso	"	0.54
Mantequilla	"	0.60
Aceite-cocina	Litro	0.51
Huevos	Cada uno	27.00
Fideos	Kilo	3.06
Harina	"	35.95
Papas	"	27.40
Cebollas	Cada una	4.50
Fréjoles	Kilo	8.22
Porotos	"	0.47
Lentejas	"	0.55
Trigo	"	0.18
Arroz	"	0.29
Azúcar	"	14.00
Sal-cocina	"	1.93
Sal Fina	Saquito	0.30
Café	Kilo	1.40
Té	Libra	0.30
Leche Condensada	Tarro	6.28
Leña	Quintal	0.875
Carbón Blanco	Saco	0.70

Con datos de esta naturaleza y otros semejantes, es fácil estimar el alcance de los salarios y ajustarlos a la realidad.

También se hizo en 1929 un concurso de dueñas de casa, para aquellas que mejor llevaran sus gastos, teniendo menús variados y nutritivos. Estos datos sirvieron de base a los cálculos que se hicieron para fijar los salarios, antes de la crisis que azotó al mundo hace poco. En el mes de Diciembre de 1935 se hizo otro estudio, y a partir de Enero de este año se aumentaron los salarios.

### 2. Deficiencias Legales:

El Art. 103 del Decreto N.º 178, en su inc. 1.º, establece la libertad de comercio y en el Art. 4.º se dice que los patrones o empresas deberán permitir el transporte de las

personas y medios de subsistencia por todas las vías de comunicación que mantengan, y las tarifas que para este efecto se señalen, deben ser aprobadas por el Presidente de la República. A continuación en el Art. 104, enumera los artículos cuya venta es prohibida.

Me parece haber demostrado en forma clara, con la exposición hecha anteriormente, que hay justicia en el control que hace el Departamento de Bienestar y que hay eficacia, sin por ésto faltar al verdadero espíritu de la ley, contradicha por algunos obreros, quienes abogan por la libertad de comercio en sentido estricto.

#### E.—Previsión contra accidentes del trabajo.—Sistemas empleados.— Reducción de ellos.

Podemos decir, sin lugar a dudas, que en el sentido de previsión de accidentes en Chile, "El Teniente" es el lugar en que se le ha dado mayor desarrollo, lo que afirmamos basados en datos estadísticos tomados en la misma empresa.

Su atención está en manos de la Oficina de Seguridad, subordinada al Departamento de Bienestar, cuyo principal papel consiste en estudiar continuamente los nuevos métodos de evitar accidentes y buscar algún modo de prevenir la repetición de aquellos que se han producido.

Está secundado por tres Inspectores, uno en Rancagua, otro en Sewell y el tercero en la Mina.

El primero tiene bajo su responsabilidad Rancagua y la línea férrea hasta Coya inclusive; el segundo Coya y la línea férrea hasta Sewell; y el tercero la Mina.

La previsión se hace en "El Teniente".

1. Por la educación de los obreros y trabajadores en general. Este sistema fué ideado después de haberse comprobado en la práctica que la mayoría de los accidentes se han debido a la despreocupación de los obreros por su vida.

Esta educación se hace mediante clases, pero como hay muchos obreros y es imposible dar enseñanza a todos a la vez, o en particular a cada uno, a medida que van llegando se les reparte un folleto llamado "Seguridad del Taller". Este librito contiene un detalle de los diferentes objetos de seguridad, del modo de usarlos, de las ocasiones en que deben ser empleados, de los peligros que ofrece cada trabajo, del modo de usar las distintas máquinas, etc. Aconseja el compañerismo al obrero antiguo, que explique al nuevo los peligros que le rodean. Este folleto contiene asimismo láminas explicativas referentes

al modo de vestirse para el trabajo (Art. 41 Reglamento 217 de 4 de Mayo de 1926).

Se instruyen equipos de hombres, entre obreros y mineros, extranjeros y nacionales en cursos de primeros auxilios. La duración de estas clases es de quince días, de una hora diaria; los cursos son teórico-prácticos; se les enseña algo de anatomía y el tratamiento de emergencia.

La asistencia es obligatoria, pero con el fin de interesar al obrero en ellos, se hacen concursos entre los distintos equipos, dándose premios a los ganadores, consistentes en regalos o en dinero.

Después de cada curso, los alumnos rinden un examen, dándose a los que han obtenido provecho una insignia llamada "Botón de Seguridad", distintivo que fué establecido en 1924.

Los hombres que se han graduado en estos ramos se llaman "Primeros Auxiliares", y es su obligación prestar sus servicios en su respectivo taller o sección.

Mensualmente los Inspectores de Seguridad deben dar conferencias sobre la previsión de accidentes. En su programa tratan de los accidentes que han ocurrido en el mes anterior, con asistencia de la víctima, si es posible; del capataz para quien trabajaba; de los testigos, quienes relatan el accidente, explicando el motivo por el cual se produjo. A continuación, el inspector explica cómo podría haberse evitado, tomando tal o cual previsión. Igualmente el inspector invita a los asistentes para que sugieran sus ideas sobre previsión, o pongan en su conocimiento algún desperfecto que pueda producir un accidente y que haya pasado inadvertido a sus ojos.

A todos los que asisten a estas clases o conferencias de seguridad fuera de las horas de trabajo, se les pagan horas extraordinarias, a razón de sobretiempo.

De estas conferencias el respectivo inspector manda un informe a la Oficina de Seguridad, para que estudie los problemas presentados, y, según esto, decida si hay algún nuevo plan para evitar en el futuro otro semejante. Si es una idea nueva, la somete a la gerencia para que provea los fondos necesarios. Por ejemplo, en el "Reglamento Interno" se ha establecido la obligación de tocar las campanillas de los trenes en las curvas o lugares de peligro; pero no hace mucho tiempo, en una curva en la mina, hubo un accidente y se pudo comprobar que era debido a cierta dificultad en poder distinguir si la línea estaba ocupada o no, por la conformación de la curva. El Superintendente estudió la cuestión, y se resolvió que sería conveniente instalar el sistema de luces eléc-

tricas usado en los ferrocarriles en Estados Unidos, que se componen de tres luces, una verde, otra roja y otra amarilla. Según esté ocupada la línea, automáticamente se encienden las luces. Cada una de las luces tiene un significado distinto.

A los que saben inglés se les reparte un libro "Manual of First Aid Instruction for Miner", editado por el Departamento del Interior, Oficina de Minas.

Habiéndose comprobado que el descuido en el manejo de explosivos es la causa de muchos accidentes de gravedad, a ningún obrero se le permite trabajar en la sección de explosivos antes de estar acostumbrado al régimen de seguridad establecido en la mina, y en ningún caso antes de haber trabajado dos meses en ella. En caso de desear una ocupación en la sección de explosivos, después de este período de tiempo, y antes de dársele este puesto, tiene obligación de preparar un examen oral sobre el modo de usar explosivos, y si este examen no es excelente no puede ser aceptado.

2. Propaganda, la que hace mediante affiches: Estos son muy variados: unos representan figuras de mutilados; otros llevan frases con letras de distintos colores llamando la atención a que la seguridad y precaución son el mejor medio de evitar los accidentes; otros demuestran que las herramientas defectuosas causan accidentes; otros aconsejan que se predique la seguridad; otros recomiendan la seguridad como el mejor remedio; otros representan a hombres con los diferentes artículos de seguridad, los anteojos, por ejemplo, etc.

Estos affiches son colocados en todos los lugares en que puede haber peligro: en los caminos, en los teatros, en los clubs y en las diferentes oficinas. Al llegar al "Teniente", es imposible no prestar atención a estos affiches, y, a consecuencia, todas las personas que van allí no dejan de recordar que deben de tener cuidado y tomar precauciones.

Los affiches son renovados cada cierto tiempo, con el fin de que la costumbre de ver los mismos no los haga pasar inadvertidos.

En la mina, donde hay mayores peligros, existe un enorme letrero que llama la atención hacia la seguridad, cuyas letras están formadas por luces de colores.

3. Objetos de seguridad. Por ejemplo, anteojos de diferentes especies, según las clases de trabajo: para las labores en que haya peligro de que salte alguna partícula a los ojos, existen los de vidrio irrompible; para la nieve, los de color; para la luz del arco voltaico o de los hornos eléctricos, máscaras que impiden el reflejo que tanto daño causa a la vista; hay anteojos con rejillas para aquellos trabajadores que pre-

para el concreto, o materias similares. Para los trabajadores que deben usar anteojos en lugares en que la temperatura es muy subida, produciendo humedad que nubla por completo al vidrio, se tienen unos especiales que contienen una pasta que absorbe la humedad. Para aquellos que trabajan con ácidos o materias cáusticas los anteojos tienen goma en los bordes.

También se tienen máscaras con oxígeno para los que tienen que trabajar donde hay gases. Para los pintores que usan cualquier pintura a base de piroxilina, se les da una mascarilla que contiene filtros químicos para purificar el aire. (Art. 16 N.º 1 del Reglamento 217 de 4 de Mayo de 1936).

Así también existen unos sombreros de composición de fierro, relativamente livianos, para los que deben trabajar en lugares en que hay peligro de que alguna piedra les ocasione daño.

La obligación de usar estos artículos está en el Reglamento Interno y son provistos por la Compañía.

Día a día ha ido progresando la idea de la seguridad. En toda maquinaria que pudiera causar accidentes al pasar, se han puesto rejillas y letreros que avisan el peligro, y aún las maquinarias y objetos de trabajo son hechos de la manera más segura.

Toda maquinaria que se importa para el trabajo en la actualidad tiene los engranajes encerrados y las transmisiones subterráneas, de modo que tal peligro ha disminuído enormemente. (Art. 21 y siguientes del Reglamento 217).

Hay defensas en todas las escaleras cilíndricas para evitar caídas de espaldas (Art. 54 del Reglamento 217), y las hay también de fierro en lugares de calor, para evitar que se pudran (Art. 58 letra f) del Reglamento 217).

En la mina, los depósitos de explosivos están en polvorines de concreto y construídos de modo que en caso de haber una explosión no se propague el fuego con rapidez a otro departamento de pólvora.

Se prohíbe estrictamente en estos lugares entrar con fósforos, y aún los que reparten la pólvora deben usar zapatos con clavos de madera, para evitar que un poco de pólvora que se derramara pudiera, con clavos de fierro, producir una chispa.

El control de los explosivos es muy minucioso, y bajo ningún pretexto se permite llenar estos depósitos antes que se haya agotado la existencia anterior. Cada departamento sólo

puede contener cierto número de cajones, y este número está marcado en la pared.

Todas las precauciones que deben tomarse para cortar las mechas, la distancia en que debe estar el obrero de la pólvora, etc., están establecidos en el Reglamento Interno.

Cabe señalar que en materia de manejo de explosivos la Compañía es mucho más exigente que la actual legislación. (Art. 98 a 121 del Decreto 217).

Como es muy fácil que un obrero se pierda en una mina, o se accidente, sin que esto se advierta por el gran número de obreros, se usa un sistema de fichas. Cada hombre que penetra en la mina debe tener una ficha, con su número de trabajo, que deposita en la Oficina de Tiempo, y en cambio de ésta recibe su tarjeta de horas de trabajo, siendo éste el único medio de obtenerla. Al final del turno, cuando el hombre devuelve su tarjeta de trabajo, se saca su ficha, sin la cual no puede pasar por la reja que es la salida por la cual se hace este control. Toda persona que desee salir por cualquier motivo durante su turno, debe tener un permiso escrito por su jefe, para poder pasar por esta puerta. Un control de estas salidas se hace por la Oficina del Tiempo, pues todos los permisos dados por los jefes deben ser mandados allí, y en esa oficina se sacan las fichas correspondientes a los permisos dados. De esta manera todas las fichas deben ser sacadas al fin del turno, y en caso de no serlo, inmediatamente se mandan cuadrillas para buscar al obrero perdido. Con esto se ha evitado un sin número de accidentes de gravedad. Igualmente la posibilidad de peleas entre ellos.

En la mina hay enormes puertas de fierro entre las diferentes secciones que impiden, en caso de incendio, que el humo pase. En todas las secciones hay extinguidores de incendio. (Art. 47, Reglamento 217).

Los carros en que se saca el mineral contienen entre cada coche argollas para que puedan los trabajadores sujetar sus cinturones de seguridad, porque es casi siempre necesaria la ayuda de la mano del hombre para vaciar lo que queda en el fondo de los carros.

Estos mismos carros contienen una especie de frenos, que pueden manejarse en cualquier momento a voluntad, con el fin de evitar, en caso de estar el carro sin movimiento en una pendiente, que por sí resbale. (Art. 35 del Reglamento).

En los trenes que sacan el mineral de la mina, no sólo el que maneja lo puede detener, sino el que va en cualquiera de los acoplados puede hacerlo en su respectiva sección. Esto se ideó debido a un accidente que se produjo por descarrilamiento.

4. Por estímulo. Se ha conseguido fomentar la prevención de diversas maneras después de hacer un estudio psicológico de los obreros, aplicando algunos métodos propios de la Compañía y otros usados, para el mismo objeto, en EE. UU.

El más sencillo consiste en un affiche conocido allí con nombre de reloj de seguridad. Consiste en una circunferencia, dividida en tantas partes como secciones tenga el lugar donde se trabaja. Dentro de la primera circunferencia, hay otras tres, de las cuales la primera contiene todos los días del mes; la segunda, las diferentes horas del día y de la noche; y por último, la tercera, central, contiene un lugar en blanco destinado a poner el nombre de la víctima de un accidente. Esta notoriedad que se da al hecho de haber ocurrido un accidente, produce cierta competencia entre las diferentes secciones, pues ninguna desea verse expuesta a curiosidad.

Observándose que el pueblo chileno es muy aficionado a las carreras de caballos, se ha puesto en la entrada de la mina un tablero dividido en 31 secciones correspondientes a cada día del mes con caballitos de madera que pueden moverse a voluntad. Cada caballito representa a un jefe de sección y cada día se adelanta cada caballo, siempre que no haya accidente en el departamento del jefe representado por él. Esto ha producido grande entusiasmo, pues todos los obreros desean ver ganar a su caballo . . .

Igualmente se ha creado un sorteo mensual para los obreros de la mina que hayan trabajado como minimum veinte días durante un mes.

Todos los obreros que tienen opción están representados por un número. Una especie de barril de fierro contiene bolitas de madera numeradas con la cantidad de los obreros que tienen ganado su derecho a participar en la lotería.

Para su funcionamiento, se da vuelta una manivela; el primer número sacado corresponde a un premio de \$ 300.—; los dos números siguientes reciben cada uno un premio de \$ 200.—, y los otros cuatro números son premiados con \$ 100.— cada uno; o sea, cada mes se da en premios un valor de \$ 1.100.—.

Este sorteo se hace públicamente en presencia de todos los obreros que deseen asistir.

Dos días antes del sorteo se publica en el diario "El Teniente", el nombre de los obreros que van a participar en él, para que puedan reclamar en caso de haberse omitido a alguno que reunía las condiciones para ser tomado en cuenta.

Después de efectuado el sorteo, se publica el resultado, con el nombre y número de los que han salido premiados.

Existe la llamada Gratificación de Seguridad, para cabos en la mina, o sea, para aquellos que no han tenido accidentes en su sección durante un mes. Esta gratificación, que es igual a \$ 25.— dólares, es fraccionable, de la siguiente manera:

Turnos Trabajados	Penalidad por ½ día pagado	Máximo de Días Permitidos
1— 750	\$ 5.5556	4.50
751—1000	4.1667	6.00
1001—1250	3.3333	7.50
1251—1500	2.7778	9.00
1501—1750	2.3810	10.00
1751—2000	2.0833	12.50
2001—2250	1.8519	13.50
2251—2500	1.6667	15.00
2501—2750	1.5152	16.50
2751—3000	1.3889	18.00
3001—3250	1.2821	19.50
3251—3500	1.1905	21.00
3501—3750	1.1111	22.50
3751—4000	1.0417	24.00
4001—4250	0.9804	25.50
4251—4500	0.9259	27.00
4501—4750	0.8772	28.50
4751—5000	0.8333	30.00
5001—5250	0.7937	31.50
5251—5500	0.7576	33.00
5501—5750	0.7246	34.50
5751—6000	0.6944	36.00

EJEMPLO: Jefe: señor X. X. X.—Turnos trabajados: 4,638.

Días perdidos, marcados en contra del jefe: 23.

De acuerdo con la tabla anterior, la penalidad por medio día de trabajo perdido es \$ 0.8772.

De donde tenemos,  $0.8772 \times 23 = 20.1756$ .

Esta cantidad es deducida de los \$ 25.00 dólares, quedando en la siguiente forma:

$$\begin{array}{r} 25.00 \\ -20.18 \\ \hline \end{array}$$

4.82

En Caletones el premio para el cabo es de \$100.—, pero para aquellos jefes en cuyas secciones se ofrecen mayores peligros esta gratificación es de \$ 200.00. Estos premios son igualmente fraccionables.

En Rancagua hay las siguientes gratificaciones:

Premios de \$ 50.— mensuales para jefe de talleres y jefes de turnos en cuyas secciones no hayan ocurrido accidentes, en el mes.

Trimestralmente se da una gratificación de \$ 45.00 para los cabos de cuadrillas.

Estas gratificaciones no son fraccionables, y para poder llegar a la gratificación trimestral, el período del año se divide en cuatro trimestres, cada uno independiente del otro. Por ejemplo: Si un capataz tuviese un hombre accidentado en Enero y trabajase los dos meses siguientes, Febrero y Marzo, sin tener accidentes, no tendría derecho a gratificación. El sólo hecho de tener un accidente dentro del período de tres meses le hace perder su derecho a gratificación. El capataz tendría que trabajar el segundo período completo de Abril, Mayo y Junio para recibir su gratificación.

Para esta gratificación me parece sería preferible se computaran los tres meses desde el último accidente, o mejor dicho desde el mes en que ocurrió, pues hasta cierto punto un accidente producido quita el aliciente al jefe por el tiempo que falte para enterar el período correspondiente.

Como se ve, los premios son menores en Rancagua, que en las otras partes. Esto es muy lógico, por el mero hecho de que el trabajo allí ofrece menos peligros.

Para todos estos premios, los accidentes se toman a base de la división de ellos hecha por la Compañía, en accidentes con pérdida de tiempo, o sin pérdida de tiempo, según puedan seguir o no trabajando. Para el cómputo, sólo se consideran los accidentes con pérdida de tiempo.

5. Zona Seca y Reglamento Interno: Desde la iniciación de las faenas se prohibió el comercio y consumo de toda bebida alcohólica.

Posteriormente, gracias a las disposiciones del Art. 119 de la Ley 4536 de 17 de Enero de 1939 y 5231 de 25 de Agosto de 1935, se pudo conseguir que el Supremo Gobierno decretara legalmente la Zona Seca para todos los campamentos, por los Decretos Núms. 2776 de 5 de Agosto de 1932 y 2764 de 28 de Junio de 1935, del Ministerio del Interior.

He hecho mención de dicha disposición en esta parte de mi trabajo, porque es un gran medio de prevenir accidentes, a más de los otros beneficios sociales que se tienen como el mejoramiento de la salud de los obreros, la ayuda de su situación económica, etc., lo que se confirma por las disposiciones de los Arts. 50 y 51 del Reglamento 217 de 4 de Mayo de 1936.

6. La higiene y el orden: Estos son exigidos al obrero tanto en su persona como en su trabajo. En la mina hay un departamento donde se comprime el aire para obtener la ventilación más perfecta posible durante la elaboración del mineral. El orden consiste en que no se permite botar clavos, papeles, maderas, etc., en los cuales pueden resbalarse, clavarse los zapatos, etc., lo que fácilmente podría producir tétano. La limpieza impide la propagación de infecciones, y la ventilación disminuye el número de enfermedades profesionales. (Art. 21 del Reglamento 217 de 4 de Mayo de 1926).

7. Elementos de primeros auxilios: Ante todo se exige que se haga la denuncia de cualquier accidente, por más leve que sea, aún una rasmilladura, pues se ha podido observar que un obrero que se lastima y después sigue trabajando, con la tierra, polvo, etc., se le produce a los pocos días una infección que en muchos casos ha debido terminar en amputaciones. Hay un caso patente contado por un obrero de la bodega de Rancagua, quien por no hacer la denuncia de una rasmilladura en la mano, hoy la tiene amputada.

De nada serviría la denuncia de un accidente, si no hubiere medios a la mano para combatirlos. Con ese fin se tienen en todos los talleres, en las secciones de trabajo, etc., pequeños botiquines, con gasas para vendajes, yodo, agua oxigenada, aceite nieve, gas apricirca, parches, compresas de mercurio de cromo, espíritu de amonio y suero antitetánico.

En la mina se posee un pequeño hospital para aquellos que no pueden ser trasladados inmediatamente al hospital de Sewell.

8. Por inspección personal de Inspector e Ingenieros, que se hace en la siguiente forma: El inspector debe visitar continuamente sus secciones, anotando las deficiencias que observe, dando inmediata cuenta de ellos al Superintendente, cuando sea una reparación nueva, o que requiera una idea nueva, o si no al jefe respectivo de sección. Cuando alguna persona infringe las reglas de previsión, el inspector tiene facultad para imponerle sanciones de acuerdo con la gravedad de la infracción. Por ejemplo: el hecho de no usar anteojos en el momento de vaciar metal, tiene una sanción pequeña, pero en caso de reincidencia, se llega a la separación del empleo. El criterio con que se mide esto, es el hecho de exponerse voluntariamente a un accidente. La ley, al referirse a las sanciones, sólo menciona las multas, pero a mi juicio una suspensión de algunos días del empleo para el que infringe estas disposiciones sería más efectiva, y sobre todo les haría comprender en for-

ma más enérgica la gravedad de su falta. (Art. 95 Decreto con Fuerza de Ley Núm. 178)

Se deja la aplicación de estas sanciones a la disposición del respectivo inspector.

La inspección de los diferentes artículos de seguridad se hace siempre antes de ponerlos en uso y después semanalmente. Igual procedimiento se ha adaptado con los botiquines de primeros auxilios.

En la mina el ascensor, conocido allá con el nombre de "jaula" y que sirve para transportar a los trabajadores a los distintos niveles, se controla por electricidad. En el caso de que cualquier mecanismo falle, entra a funcionar automáticamente un engranaje de seguridad que paraliza su movimiento, empezando inmediatamente a tocar una campanilla.

La jaula es revisada todos los días lunes por ingenieros.

Los cables, roldanas, correajes, etc., son examinados una vez al mes por ingenieros. Las grúas, inclinados, piques, etc., son revisados en la mina semanalmente.

3. La reducción de accidentes ha sido desde 1925 hasta Octubre de 1935, de un 81.5%.

Las industrias mineras en EE. UU., desde 1926 hasta 1934, han obtenido una disminución de 15%.

Es de hacerse notar que el número de accidentes fatales, incluyéndose también entre éstos a los que producen incapacidades absolutas, ha disminuído en un 62% desde 1925. Los accidentes con pérdida de tiempo han disminuído en un 84% entre estas mismas fechas. Los accidentes con medios días de trabajo perdidos han disminuído en un 73%. Los gastos por indemnizaciones han disminuído en un 81%. He tomado como base para el cálculo el año 1925, que se representa por 100.

En 1933, en la sección mina, no hubo un solo accidente fatal.

En Septiembre de 1935 hubo un record en la disminución de accidentes, aún comparado con los EE. UU., y no hubo ninguno fatal. En la mina sólo hubo dos accidentes con pérdidas de tiempo; en la planta de concentración, 1; en la fundición de cobre, 0; en la sección mecánica, 5; en la sección eléctrica, 0; en el ferrocarril, 1; en la sección de proveimiento, 0; y en diversos, 0.

F.—Accidentes del Trabajo.—Forma en que se hace los denuncios.—  
Atención médica.—Defectos legales.—Jurisprudencia.

1. Se recordará tal vez el escándalo que hace años produjo una denuncia hecha al Juzgado del Crimen, de una banda de mutiladores, que por una mísera suma amputaba un dedo a sus compañeros para que éste percibiera la correspondiente indemnización por el perjuicio causado en un "Accidente del Trabajo". Estos "accidentes" ocurrían en la mina con alarmante frecuencia, y aun cuando se sabía que había dolo en ellos, costó largos meses de paciente investigación para obtener fehacientes pruebas y enviar los culpables a la cárcel. Estas amputaciones voluntarias costaron varios cientos de miles de pesos a la Compañía, y seguramente miles de días de cesantía a las víctimas.

Felizmente, hoy no se tienen estos peligros, pocas veces se ve un accidente que tenga aspecto de ser intencional, pues se ha logrado convencer al obrero con todos los estímulos para prevenir accidentes, y con la demostración hecha a él, como ya hemos visto, de que no le conviene.

De todos modos, se lleva para el orden interno un procedimiento en materia de accidentes que controla en forma muy segura todos los que se presentan.

El Departamento de Bienestar tiene 43 empleados particulares y 266 obreros.

Al estudiar la Seguridad del Trabajo en la Mina, he entrado en algunos detalles de control de accidentes especialmente con el objeto de deducir consecuencias generales que pueden servir de base para introducir posibles modificaciones a las leyes sociales correspondientes.

Nuestro propósito no es llenar carillas, sino examinar con detenimiento los fenómenos correspondientes.

En ese capítulo puede observarse que he entrado en numerosos detalles de reglamentación interna de la Braden Copper Co., en la denuncia de accidentes, que a simple vista parecen de poco efecto legal, pero hay que ir más allá a estudiar las consecuencias prácticas. Así por ese procedimiento queda constancia en todos los archivos de las causas del accidente a propia confesión del accidentado. Luego, si después, como ha sucedido en numerosos casos, el accidentado, mal aconsejado, entabla un juicio, los datos están en orden y a la mano, evitando demoras inútiles, lo cual me parece muy aconsejable.

2. Al hablar de la previsión hice mención del hecho de que era obligación denunciar al jefe de departamento la noticia de cualquier accidente, por leve que sea.

El jefe, que recibe la denuncia verbal, debe inmediatamente transcribir por escrito, en unos formularios especiales, el hecho del accidente. Debe constar en él la fecha y hora del accidente; nombre y apellidos de la víctima, número que tiene en el rol de pago; ocupación, departamento, salario, lugar del accidente; si fué por causa del trabajo o no, y una descripción de la manera cómo ocurrió. Debe igualmente indicarse si hubo testigos, con sus nombres, dándose el número de su rol de pago, su ocupación y domicilio; la persona que acudió primero en su auxilio, y si fué o nó enviado al hospital. Esta declaración es fechada y firmada por el respectivo jefe.

Para el caso de necesitarse tratamiento médico, el respectivo formulario contiene, en la parte final de la hoja, un cupón que puede desprenderse, el que lleva la fecha del accidente, los datos de identificación del individuo, el lugar donde ocurrió el accidente, si fué causado por el trabajo o nó. Este cupón es entregado al accidentado, para que el médico le haga el correspondiente tratamiento.

Debe mandarse una copia del informe al Ingeniero de Seguridad en Sewell, y otra al Superintendente respectivo, antes de las veinticuatro horas de ocurrido el accidente.

Si el accidentado fué sometido a tratamiento médico, este último a su vez tiene el deber de dar por duplicado un certificado que contenga el nombre del hospital, fecha del accidente, identificación por nombre y número del rol de pago, edad del accidentado, lugar del accidente, si fué por causa del trabajo o nó, según criterio del accidentado, su estado civil, hora en que fué examinado, y en caso de muerte, debe dejarse constancia en este mismo informe.

El médico debe igualmente hacer constar el número de días en que el accidentado no puede trabajar y también el hecho de estar o no ganando medio sueldo.

Debe informar, con detalles, sobre la naturaleza de las heridas, y el estado en que se encuentra el accidentado, y si en el momento del accidente estaba cumpliendo un trabajo ordenado por su jefe o nó. El médico debe preguntarle cuál fué la causa del accidente.

Una de las copias se manda al ingeniero de Seguridad en Sewell y otra se pone en el correspondiente archivo.

El médico debe dar un certificado, el que se remite a Rancagua para que se acompañe a la denuncia respectiva. (Art. 467, Decreto con Fuerza de Ley 178), y 105, Decreto 238, de 31 de Marzo de 1925).

Los accidentes que deben denunciarse de acuerdo con lo establecido en el Art. 254 del Decreto con Fuerza de Ley, N.º 178, y 1.º del Reglamento 238 sobre la misma materia son hechos en Rancagua por algún representante de la Compañía debidamente autorizado, en cinco copias, dos de las cuales se mandan al Juzgado del Trabajo, una al Inspector del Trabajo y dos quedan para el archivo.

3. Para la atención de los accidentes la Compañía tiene un hospital en Sewell, atendido por cuatro médicos, con todas las comodidades modernas, al estilo de los hospitales en los EE. UU. No toma en cuenta la Compañía si el accidente es o no del trabajo para dar atención a sus obreros, la que es proveída siempre gratuitamente, así como a sus familias. Al hablar del Seguro Obligatorio daremos más detalles sobre el hospital. Para el caso de que se necesite que el accidentado recurra a un especialista, la Compañía tiene sus médicos especialistas en Santiago.

Si el accidentado no desea ser atendido por los médicos que se tienen en el hospital, la Compañía le paga todos los gastos de atención, donde ellos lo prefieran.

En cuanto al pago de subsidios, éstos se dan por la Compañía en todos los casos, tomándose sobre la base mínima de \$ 4.— diarios de subsidios.

Mucho antes de la Ley de Accidentes del Trabajo, la Compañía tenía el hospital y la atención gratuita a sus empleados; asimismo siempre ha pagado indemnizaciones, quedando muchos en mejor condición que lo que la ley les asigna hoy, pues generalmente se daba en forma de pensiones.

4. Deficiencias legales. — Después de haber visto en nuestro estudio que cualquiera lastimadura puede fácilmente convertirse en accidente del trabajo que debe denunciarse dentro del período de cinco días, después de ocurrido el accidente, de acuerdo con los arts. 254 y 454 del Decreto con Fuerza de Ley 178, se comprenderá que es muy difícil cumplir en todos los casos con esta disposición. Resulta muchas veces imposible hacer la denuncia en un plazo tan corto como ese, pues a pesar de exigirse que los obreros den aviso inmediatamente de cualquiera lastimadura, muchos no lo hacen, produciéndose la infección más tarde, y no pudiendo, en consecuencia cumplirse con ese requisito.

El procedimiento que la ley da a la denuncia de un accidente, es igual al que le daría si se tratara de un asunto contencioso, lo cual es absurdo. Sería mucho más sencillo, y no recargaría el trabajo de los Juzgados, que las denuncias fueran hechas a la Inspección del Trabajo, y que en caso de presen-

tarse alguna dificultad posterior en la apreciación del accidente, se siguiera el juicio en el Juzgado del Trabajo.

Las disposiciones que dicen relación con las indemnizaciones por incapacidades permanentes parciales, en la forma en que están establecidas hoy en día, presentan inconvenientes en los casos de que un accidente parcial se convierta en total, como sería el caso de que un obrero, a quien le falten uno o dos dedos, luego se accidenta al trabajar con otro patrón perdiendo la mano. Este segundo empleador está obligado a pagarle indemnización total, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 21, letra g) del Reglamento 238 de 31 de Marzo de 1925, sobre Accidentes del Trabajo. Ocurre con esto que ningún patrón quiere contratar los servicios del mutilado, por considerarlo un riesgo innecesario, lo que conducirá a la acumulación, a través de los años, de un ejército de mutilados.

Sería conveniente dejar constancia de este defecto y en caso de convertirse en incapacidad absoluta, establecer la ley que la pensión correspondiente se pague por iguales partes por los patronos a cuyo servicio sufrió los accidentes, descontándose al primer patrón lo ya pagado.

En Chile no hay un instituto de reeducación de mutilados. Su creación sería uno de los más grandes adelantos y mejoramientos que se podrían hacer a la clase obrera. Naturalmente, sería aun más eficaz que las indemnizaciones fueran dadas en cuotas mensuales hasta completar su valor total, salvo constancia de una inversión productiva o caso de necesidad manifiesta, pues las indemnizaciones establecidas en la forma actual son generalmente mal empleadas por los obreros.

En "El Teniente", al obrero mutilado en el servicio de la Compañía se le da algún puesto adecuado a sus aptitudes, pero no todos los empleados tienen tantas diversidades de trabajos, y ningún nuevo patrón quiere tomar un mutilado.

La disposición del art. 287, inc. 2.º que quita la pensión a la viuda del obrero fallecido en un accidente del trabajo que contrae segundas nupcias, presenta el inconveniente de aumentar el número de mujeres que viven maritalmente con obreros fuera de la ley, para no perder el goce de aquella pensión.

Otro grave defecto deriva del hecho de que en Chile el estudio de las enfermedades profesionales es de muy reciente fecha. No hay especialistas en esta clase de enfermedades, por lo que el diagnóstico generalmente no se hace en debida forma. La investigación de esto debería fomentarse entre los estudiantes de medicina, y ayudarse a los médicos para que vayan a

países en donde existen especialistas y se hayan hecho adelantos en estas materias.

5. **Jurisprudencia.**—En materia de accidentes del trabajo, es interesante hacer notar que la Compañía ha sostenido y tratado de mantener el principio de pagar la indemnización que corresponda en forma de pensión y no entregarle la totalidad de una sola vez al accidentado. Este principio ha sido aceptado en juicio, reconociéndose que en un caso de incapacidad permanente total o absoluta, corresponde como indemnización una renta vitalicia.

#### **G.—Seguro Obligatorio: su aplicación en "El Teniente".—Deficiencias Legales.**

Por la ubicación del Mineral de "El Teniente", se comprende que habría sido necesario que el Gobierno estableciera un policlínico en Sewell para atender a todos los asegurados; pero esta dificultad se solucionó mediante un contrato celebrado por la Braden Copper Company con la Caja de Seguro Obligatorio, por el cual se estableció que la primera daría todos los beneficios que otorga la ley referente a subsidios y asistencia médica, contribuyendo la Caja de Seguro Obligatorio con cierta cantidad anual y reembolsando un porcentaje de la cuota patronal.

Los beneficios de asistencia médica fueron dados siempre por la compañía, aún antes de la dictación de las leyes sociales.

La asistencia hospitalaria es gratuita; en ella se incluye al obrero y a sus respectivas familias, sin recargo alguno y sin tomarse en cuenta si hay seguro familiar.

Como los empleados particulares no están asegurados, en estricto derecho no deberían gozar de los beneficios, pero la Compañía se los da, incluso a sus familias, mediante un descuento de sus salarios, con la aprobación del empleado, que asciende al 1% de sus emolumentos. Hay en los empleados particulares un servicio de pensionado para los que lo deseen, pero aún en ese caso sólo se paga la pieza; las operaciones, la atención médica, etc., son gratuitas.

Para 1936 se tiene el plan de construir en el hospital un pabellón para niños.

Como el pueblo chileno en general es enemigo de hospitalizarse, la Visitadora Social tiene el deber de mandar a los enfermos al hospital para ser atendidos por los médicos.

La asistencia médica se extiende a las mujeres embarazadas en iguales condiciones. A las mujeres de obreros que cuentan con un presupuesto de dos pesos diarios por persona, y

que no tienen otras entradas que el salario de sus maridos, ni pueden pagarse una ayudante el último mes de su embarazo, se le da una empleada doméstica que ayuda a sus quehaceres, previa presentación que de la situación debe hacer la Visitadora social al Departamento de Bienestar.

Esta empleada doméstica se da después del alumbramiento hasta por un mes, salvo que el médico encuentre que necesita la enferma su asistencia por más tiempo.

La hospitalización en caso de embarazo es voluntaria, pero el hecho de darse una empleada doméstica es totalmente independiente de la hospitalización. Cualquiera mujer que sea necesitada goza de la ayuda de la empleada doméstica gratuitamente, pues son pagadas por el Departamento de Bienestar.

Como se ve, los beneficios, en este modo de otorgar los remedios y atención, son muy superiores a cualesquiera que pudiera dar el seguro.

Los defectos que en otros puntos del país se palpan en el cumplimiento de los beneficios que otorga el seguro en cuanto a hospitalización y remedios, atención médica, etc., no se observan en "El Teniente", pues los médicos están bien pagados por la Compañía y se lleva también un control exacto del desarrollo de sus funciones, lo que es más fácil en un lugar privado que en la generalidad de los casos.

En caso de muerte natural, la Compañía adelanta los \$ 300.00 para el entierro, y puede observarse que en la mayoría de los casos, al recibir el reembolso del seguro, se entrega el total percibido a la viuda.

Hay ciertas disposiciones de la Ley de Seguro Obligatorio que han producido dificultades.

En la práctica, en "El Teniente" se da una libreta provisional, pues el conseguir la definitiva demora mucho tiempo, pues tiene que remitirse desde Santiago.

El sistema de fijación de estampillas es muy engorroso y demanda mucho personal. El sistema actual de estampillas y libretas con cuenta individual, centralizado en Santiago para todo el país, es, además de engorroso, muy costoso. Se podría evitar todo este método de seguro simplificando la ley, en el sentido de que fuera más expedito el procedimiento y la supresión, además, de ciertos beneficios, como los de pensión invalidez y vejez, pues la posibilidad de otorgarlos es muy dudosa, y los cálculos actuariales imparciales que se han hecho sobre el particular hasta la fecha son pesimistas. Este hecho se ha acentuado por la competencia que hace la Caja de Seguro Obligatorio con sus inversiones en la Industria y el Comercio. Debe irse a la revisión integral de dicha Ley, simplificando su

método y sistema, y se podría entonces considerar la organización e ingresos de dicha Caja como parte de la Beneficiencia Pública del país, cuyo principal fin es la de velar por la salud y bienestar de todos sus habitantes. Estaría, además, en concordancia con las disposiciones constitucionales sobre esta misma materia. Con el empuje que recibiría la Beneficiencia Pública mediante los ingresos cuantiosos de la Caja de Seguro, la Beneficiencia tendría la oportunidad de mejorar enormemente sus servicios hospitalarios, atendiendo así en debida forma a los necesitados, tanto a los que contribuyen con su cuota, como a los desheredados de la fortuna, como a los pobres y ancianos y niños, tal como lo hacen en la actualidad.

Los gastos que se necesitan para mantener a la Caja de Seguro también servirían para incrementar los fondos de la Beneficiencia Pública.

Con un estudio inteligente se podrían incorporar a los Empleados Particulares estos beneficios, ya que este gremio está al margen de los beneficios hospitalarios en todo el país, salvo en industrias como "El Teniente", como se ha explicado más arriba. Sabemos que en muchos casos los empleados son los más desamparados.

Con respecto al seguro contra la vejez e invalidez, que, según esta ley, se creó con un carácter netamente social, ha tomado otro rumbo en el desarrollo del seguro. Al saberse que el seguro contra enfermedad requería más o menos el 80% de la cuota patronal, se reservó la cuota obrera exclusivamente para el seguro de vejez. Este seguro de vejez tiene hoy día netamente el carácter de sistema de ahorro individual, porque el trabajador que tiene libertad para elegir entre los sistemas de cuotas cedidas o reservadas ha preferido casi exclusivamente el último de estos dos sistemas, según el cual el asegurado recibe, al alcanzar los 56, 60 o 65 años, en forma de renta, únicamente las imposiciones hasta entonces acumuladas. Si muere antes de haber llegado a esta edad, sus deudores reciben sus imposiciones personales. Como se ve, este sistema no tiene nada de seguro social, y, considerando, además, que el término de vida en Chile, según las estadísticas, no asciende a las edades indicadas, son contadísimos los obreros que llegarían a beneficiarse con estas pensiones. Esto confirma lo dicho anteriormente, de que lo importante de esta ley es velar por la salud de los obreros, y en esta forma ayudar a disminuir la alarmante mortalidad existente (ver Boletín General de Estadística de los meses Nov. y Dic. 1935).

La falta de pensión en caso de invalidez parcial, es también un grave defecto, pues en muy pocos casos pueden los

obreros conseguir ocupación como lo he demostrado al tratar de los accidentes del trabajo.

En cuanto al modo de pagarse los subsidios, se presentan graves defectos. Así, la disposición de dar un valor igual al salario que se gana, durante la primera semana de enfermedad, y del 50% después, es absurdo e ilógico; la mayoría de los obreros, desgraciadamente, no economiza dinero; pero en "El Teniente", como son pagados semanalmente y hay prohibición de juego y de venta de bebidas alcohólicas, casi todos los obreros compran sus provisiones al final de la semana, de modo que en la primera semana de enfermedad tienen menos necesidad, de todo el salario; después es más difícil y penoso para ellos. Este grave defecto se ha notado en todas partes; y y tiende aún a la ociosidad deliberada y a fomentar las enfermedades simuladas. En toda la propiedad de la Compañía hay más o menos 7.000 obreros, entre los que trabajan para la Compañía y los que trabajan para concesionarios particulares, todos los cuales tienen seguro obligatorio de acuerdo con la ley.

**H.—Situación de los empleados particulares en "El Teniente".— Alojamiento que se les facilita y entretenciones.—Defectos de la Ley de Empleados Particulares observados en la práctica.— Jurisprudencia.**

Hemos visto en el primer capítulo de nuestro estudio, las formalidades que deben llenarse para poder entrar como empleado a la Compañía, su contrato, etc.

Como es natural, no todos los empleados particulares pueden gozar de la misma situación social, debido a su sueldo, pero el bienestar de ellos es una atención preferente de la Compañía, que, por intermedio de su Departamento de Bienestar, se preocupa de darles casas en proporción a sus rentas, siendo todas más higiénicas y confortables que en Santiago. Son construídas al estilo de las estadounidenses; el precio de arrendamiento es muy módico; anualmente son pintadas por la Compañía, y el Departamento de Bienestar hace una inspección cada seis meses para asegurar que sean conservadas en buen estado de higiene, y con el objeto de hacer las reparaciones necesarias.

La luz eléctrica se da a un precio muy módico de más o menos \$ 0.06 por kilowatt; se entregan por la Compañía estufas eléctricas, y en invierno puede decirse que se goza del mismo confort que en las grandes ciudades.

Para los solteros hay habitaciones de acuerdo también con el salario que ganen.

Se ha generalizado la idea de que la nacionalidad americana es la más favorecida por esta Compañía para la distribución de sus puestos. Es cierto que los puestos de mayor importancia están en manos de extranjeros; pero esto se debe a la necesidad de un elemento técnico especializado y con práctica en las diferentes secciones. Basta visitar el mineral, ver su organización y su trabajo, para convencerse que para su manejo se requieren hombres de mucha experiencia, y sobre todo que conozcan bien su trabajo.

Entre los extranjeros, los hay de todas las nacionalidades: alemanes, escoceses, ingleses, daneses, mejicanos, noruegos, estadounidenses, etc.

Lo único que se toma en cuenta, es la eficiencia, y especialmente el interés en su trabajo y la buena preparación práctica y técnica.

A los empleados que han sido contratados en el extranjero se les conceden cada tres años vacaciones de tres meses con viaje pagado.

Para la instrucción de niños de empleados superiores que no deseen mandar sus hijos a las escuelas públicas, hay en Sewell, Coya, Caletones y en Rancagua escuelas primarias con enseñanza en inglés.

El deporte es muy fomentado. Para ello la Compañía entrega gratuitamente los locales, con calefacción y alumbrado, haciendo por su cuenta las refacciones necesarias.

Para el personal superior, hay un excelente Club en Sewell, formado por ellos mismos, y otro de golf en Coya, cuya cancha, de propiedad de la Compañía, es reputada como una de las mejores de su especie en Chile. Con el objeto de facilitar el transporte a la cancha, una vez a la semana y además todos los domingos, se ponen autocarriles a disposición de sus socios, dándose también pases gratuitos.

En Sewell hay varias canchas de tennis. Los empleados particulares disponen de numerosos clubs, con bibliotecas.

Entre los clubs organizados por el personal superior para beneficiar a los obreros está el Centro de Producción y Asistencia Social "El Teniente", y, al tratar de la situación de los obreros, estudiaremos los beneficios que este Centro les ha reportado.

La mayoría de estos clubs han sido formados bajo los auspicios del Departamento de Bienestar, y ha logrado interesar a su personal en entretenciones sanas.

La idea de los extranjeros, que dan tanta importancia a la salud por medio del deporte, ha sido fácilmente asimilada.

Pasaremos a ver algunas deficiencias que se han notado en la práctica en la aplicación de las disposiciones legales.

El Art. 166 del Decreto con Fuerza de Ley N.º 178, establece que si no se ha fijado plazo para la duración del contrato, ninguna de las partes podrá hacerlo cesar sino desahuciando a la otra. El aviso se da por escrito con un mes de anticipación a lo menos. El empleador puede hacer cesar, en cualquier momento, los servicios, abonando las sumas que corresponden por un mes de aviso y la indemnización por años servidos.

A pesar de esta disposición, a menudo se suscita una discusión por parte del empleado al despedírsele. Por ejemplo, se le desahucia el 10 de un mes determinado y su contrato tiene fecha 28. El empleado reclama que le corresponde el saldo del tiempo servido hasta el 28 del mes, además de su desahucio e indemnización. En "El Teniente" se paga solamente un mes, contado desde la fecha del despido. Como se ha interpretado también esta disposición en el sentido de pagar el desahucio a contar de la fecha del vencimiento del contrato, e íntegro el mes de sueldo, sería conveniente dar una interpretación legal al respecto, sin perjuicio de las disposiciones del C. Civil. (Art. 1945).

Las disposiciones por indemnización de años de servicios, establecidas por los Arts. 170 y siguientes del Decreto con Fuerza de Ley N.º 178, han dado lugar a muchos abusos, pues en la forma que se halla establecida la indemnización, se da más bien un aliciente para que un empleado sea despedido de su empleo. Se han presentado casos de empleados que tenían varios años de servicios, muy eficientes, que, al ser interrogados por el cambio notado en su trabajo, confesaron que deseaban ser destituidos para poder gozar de los beneficios de la indemnización, pues carecían de dinero.

En cambio, el empleado que ha servido muchos años, siempre cumplidor de sus deberes, y que desea retirarse voluntariamente por cualquier causal justificada, no tiene recompensa alguna. ¿No sería más lógico establecer algo que favoreciera a todos por igual, ya que es claro que el objetivo de la ley ha sido de no dejar a un empleado en la miseria después de ser despedido? A mi parecer establecer un impuesto o contribución al empleador, del 2% del salario mensual en el Fondo de Retiro de los empleados, sería una solución adecuada, tanto para empleadores como empleados.

Jurisprudencia. Al ponerse término a los servicios de un empleado, es costumbre hacerle firmar un finiquito. El valor de éste como prueba en juicio ha sido estudiado en diversas formas, por lo que la compañía creyó prudente consultar a la Inspección Provincial del Trabajo, la que expidió el siguiente informe jurídico N.º 7664 de 1.º de Junio de 1933:

"En respuesta a una presentación hecha por don Oscar Nelson, con fecha de 10 de Junio de 1933, en la que solicita de esta Inspección General un pronunciamiento sobre el valor que tienen los finiquitos otorgados por el personal de Braden Copper Company ante esa Inspección Provincial, especialmente en los juicios que dichos finiquitos se presentan como parte de prueba, sírvase Ud., comunicarle lo siguiente:

"A juicio de esta repartición, esos documentos tienen el valor de plena prueba, ya que son declaraciones hechas personalmente por la parte interesada ante autoridad competente.

"Por lo demás, es de advertir que así lo han entendido los Tribunales del Trabajo, y especialmente el I. Tribunal de Alzada de Santiago, cuya jurisprudencia, según los informes que ha evacuado en varios recursos de queja, es uniforme en esta materia.

"Sin embargo, de acuerdo con el espíritu de las leyes sociales, es conveniente para mayor seguridad, que en ellos se deje constancia expresa y circunstanciada de haberse interrogado al interesado sobre todos y cada uno de los derechos que le confieren dichas leyes y de las respuestas que dé a las preguntas, a fin de que quede claramente establecido que el empleado otorga el finiquito en perfecto y cabal conocimiento de lo que le corresponde.

"Además en el finiquito deberán detallarse los capítulos a que se imputen las sumas de cuyo pago o cancelación aquél hará fe".

En un juicio por cobro de horas extraordinarias el Juzgado del Trabajo no dió lugar a la demanda, entre otros considerandos por el que se copia a continuación:

"5. Que por otra parte, consta en autos, que el demandante, a pesar de haber dado causa legal de caducidad del contrato, al faltar a sus servicios sin permiso previo y sin causa justificada durante varios días, circunstancia reconocida por el mismo, recibió, como compensación especial, la cantidad de \$ 8.500,00 y el Juzgado estima que no ha trabajado en condiciones que le confieran los derechos que cobra en su demanda y que no están incluidos en el finiquito".

I.—Sindicatos Industriales, resultados prácticos en "El Teniente".—Defectos Legales.—Métodos de Conciliación y Arbitraje.—Defectos de estas leyes.—Jurisprudencia.

En cuanto a la importancia que pueden tener los Sindicatos Industriales, nos remitiremos a la primera parte de nuestro trabajo, en el cual hemos hecho notar la importancia que en materia social y bienestar obrero han tenido en los Estados Unidos, no habiendo duda de que en Chile alcanzarán la misma importancia en materia contractual, bienestar de sus miembros, etc. Como demuestro en este trabajo, hasta hoy sus beneficios han sido pocos debido a la falta de preparación y apropiada dirección, debiendo dejarse mayor iniciativa propia al Sindicato que a la legislación.

La Braden Copper Company tiene cuatro Sindicatos Industriales: El de "Sewell y Minas" organizado el 1.º de Agosto de 1925;

El de Caletones, fundado el 1.º de Mayo de 1926;

El de Coya, fundado el 5 de Septiembre de 1926; y

El de Rancagua, fundado el 1.º de Agosto de 1925.

Hay un Sindicato Profesional, el de Caletones, al que se concedió personalidad jurídica por Decreto N.º 666 de 17 de Marzo de 1933.

Falta de interés demostró la mayoría de los obreros por los Sindicatos a pesar de que el Superintendente de Bienestar convocó a los obreros, al poco tiempo de dictarse la ley, para explicarles los beneficios que les proporcionaría. El primer Sindicato Industrial organizado en el país fué el de "Sewell y Minas" en "El Teniente". El Departamento de Bienestar ayudó a la redacción de sus estatutos.

Desgraciadamente, en la práctica los resultados han sido desfavorables en cuanto a su administración. Esto ha podido observarse fácilmente considerando la estadística que los Sindicatos "Sewell y Minas" y "Caletones" mandan anualmente al Departamento de Bienestar Social de "El Teniente".

De estas estadísticas se ha podido deducir que los beneficios dados por los Sindicatos son muy pequeños, en comparación a los capitales con que han contado. La cultura del proletariado no está aún preparada.

En 1929 la Compañía hizo entrega a los Sindicatos, por intermedio de la Secretaría de Bienestar Social, de la cantidad de \$ 252,583.85, correspondientes al 3% que debe aportar a la Caja de cada Sindicato (Art. 390 del Decreto con Fuerza de Ley N.º 178); igual suma fué depositada al haber de

cada Sindicato por concepto de 3% de gratificación, lo que hace un total de \$ 505.167.70. (Arts. 402, 403 y siguientes del Decreto con Fuerza de Ley N.º 178).

Todos los Sindicatos son de carácter mutualista. El de Sewell y Minas tiene un laboratorio dental y una escuela nocturna; a esta última sólo concurren 23 alumnos. El laboratorio dental es arrendado a un profesional.

La mayoría de los obreros es reacia a la autoridad y concurren al Sindicato no por el deseo de sociabilidad, sino por el beneficio económico que aprovecha a sus servicios. En cuanto se alejan las posibilidades de ganancias pecuniarias, renuncian a su calidad de sindicalizados. ¿No querrá decir esto que consideran deficiente su situación económica? Por esto estimamos que los Sindicatos deben trabajar para mejorar la preparación de sus miembros, para ayudarles a adquirir una mayor capacidad económica.

El Sindicato Sewell y Minas llegó a tener 2800 socios, en época de resurgimiento, llegando en tiempo de crisis a contar sólo con 180.

El hecho de que los fondos sean malgastados también ha producido cierta desconfianza, especialmente en el obrero consciente y de mayor cultura. (El Boletín General de Estadística de Octubre de 1936, pág. 446, comprueba ésto).

Es risible observar, en sus reuniones con otros Sindicatos, las cantidades que se reparten a los directores para gastos de representación.

La legislación Sindical, si hemos de mirar el bien entendido interés del proletariado y las propias conveniencias del país, presenta muchos defectos. Hemos de convenir en que, de haber Sindicatos legales, éstos deberían tener el carácter único de profesionales, a semejanza de las "Trade Union" de Gran Bretaña y Australia, cuya intervención en los problemas económicos y sociales por parte de sus miembros ha sido reconocida por eficacia. Se comprende que así sea; es lógico considerar todas las cuestiones, que afectan, digamos, al transporte, en su carácter amplio y nacional, y nunca reducidas a los pocos en esa rama que laboran en una sola industria.

Defectos de la Ley de Sindicatos: Es atacada por la generalidad de los que han tenido algo que ver con ella, ya sea en la práctica o en la teoría. Su objetivo, como está consagrado en el D. F. L. N.º 178, que es una mera copia de la Ley N.º 4057, es completamente distinto a su razón de ser.

El hecho de la sindicalización se basa en el derecho de asociación, que es una consecuencia inmediata y evidente del derecho de independencia.

El derecho de asociación, se funda en la ley natural, y no es dado a la autoridad, del propio modo que no lo es a los particulares, para desconocerlo ni menoscabarlo. Sólo puede la autoridad dictar las medidas convenientes para impedir que las asociaciones tengan fines contrarios al bien público o al derecho de terceros.

En cuanto a la libertad individual, podemos decir igual cosa, la que es universalmente aceptada, pero, como ya he dicho, restringiéndola en los casos necesarios al orden público y a la moralidad en general. Con lo cual algunos deducen que la disposición del inciso 2.º del Art. 382 del Decreto con Fuerza de Ley N.º 178 es una limitación a la libertad individual, pues obliga a sindicalizarse. Esta disposición, como podrá haberse notado, ha nacido mucho después de la dictación de la Ley N.º 4057; nació de un reglamento de dicha ley.

Esta disposición es una copia de legislaciones sociales muy avanzadas. En Portugal e Italia, por ejemplo, donde existe una disposición por el estilo, el sindicalismo es considerado obligatorio en la Constitución Política, y en Italia, en la Carta del Lavoro, que es una especie de Constitución del Trabajo. El fascismo como también sabemos, es un régimen excepcional.

En Chile, la legislación sobre la materia es un tanto contradictoria, pues el Art. 10 N.º 5 de la Constitución de 1925 considera la asociación netamente como un derecho; en cambio el Art. 238 N.º 2 del Decreto con Fuerza de Ley N.º 178, la hace obligatorio, yendo en contra de la disposición constitucional que consagra la libertad individual, en el Art. 10 N.º 1. Esta aparente contradicción puede justificarse en virtud de lo dispuesto en el Art. 14 de la Constitución Política de Chile, siendo una limitación al trabajo y no a la libertad individual.

Es evidente que la participación del 3% sobre las utilidades que debe entregarse a los sindicalizados, sería un motivo para mantener esta disposición, pero ¿no sería mejor entregarse esto directamente a los obreros?

El Art. 389 del Decreto con Fuerza de Ley N.º 178 establece que el Directorio de los Sindicatos se renovará anualmente, pero nada dice respecto a la reelección, y en la práctica sucede que, una vez en el Directorio, consiguen sus miembros hacerse reelegir, aún aquellos que no han sido buenos administradores. Por lo que sería mejor en todos los casos prohibirse la reelección.

La conciliación y arbitraje es otro punto bastante discutido. Sólo tomará su aspecto legal.

A los Arts. 502 y siguientes del Decreto con Fuerza de Ley N.º 178 se ha tratado de dar la interpretación de que se considera que hay conflicto por el sólo hecho de que se presente la solicitud de peticiones al patrón, lo que es completamente desconforme con el verdadero sentido que se da a la palabra conflicto, pues si el patrón no sabe cuáles son los puntos, como se comprende fácilmente que puede suceder en "El Teniente", mal se puede saber si hay discusión sobre ellos. Debería decirse que hay conflicto, si, presentadas las peticiones por una delegación, dichas peticiones han sido objetadas, pues es natural que el patrón deberá estudiarlas. Especialmente en una gran industria, ellas deben someterse y consultarse a la Gerencia. No hay motivo alguno para creer que por el simple hecho de presentarse una petición hay conflicto; esta es la teoría que siempre se ha sustentado ahí, motivo por el cual puede decir que no ha tenido conflictos con sus obreros.

Así mismo el Art. 509 del D. F. L. N.º 178, que establece que ningún obrero puede ser suspendido de su trabajo a menos que atente contra los bienes o propiedades de la empresa, o incite al público a abstenerse de consumir los productos que elabore, es incompleta, pues deja al empleador indefenso, en caso de que atente en su contra en cualquier forma que no sea uno de los dos indicados anteriormente.

Parece que esta disposición se hubiera establecido para contrarrestar la del Art. 502, que prohíbe la interrupción intempestiva del trabajo, ya sea de parte de los obreros o empleadores, antes de agotar los medios de conciliación.

Esta disposición por parte de los obreros es completamente ilusoria, pues actualmente no hay medio de hacer efectiva alguna sanción sobre ellos en caso de incumplimiento.

Podemos decir que teóricamente están muy bien, pero prácticamente no tendrían efecto. Esto es debido al poco estudio que tuvieron estas leyes cuando fueron dictadas. La derogación de muchas de ellas, con algunos cambios radicales en ellas, no sería fácil realizar hoy en día, porque el proletariado creería que se le querían restar ventajas que ha adquirido, produciéndose en ese caso malentendidos y dificultades.

Por lo menos, se debería modificar el Art. 509 en cuestión, para poder despedir mientras dure el conflicto, con aprobación del Inspector del Trabajo o del Gobernador, y no del Juez del Trabajo, pues envolverían un procedimiento dilatorio, y en caso de no ser aprobado por la autoridad mencionada, podría solicitarse del Juez del Trabajo, tal como se hace en caso de los directores de los Sindicatos.

**Jurisprudencia.**—Sabemos que el Director de un Sindicato es inamovible de su empleo mientras desempeñe ese cargo y hasta seis meses después. Como se han presentado casos frecuentes de abusos, la Empresa se ha visto obligada a solicitar autorización judicial para proceder al desahucio, a lo que los tribunales han accedido.

**J.—Habitaciones Obreras.—Entretenimientos para Obreros.—Religión.—Educación.—Centro de Pro-educación y sus Beneficios.**

Por la configuración del terreno en que se halla el Mineral de "El Teniente", ha sido necesario construir casas del tipo "Colectivo", no siendo de nuestro agrado, por el sinnúmero de inconvenientes que emanan de la agrupación de seres humanos y de falta de comodidades. Sin embargo en los otros campamentos los obreros tienen casas individuales, como podemos observar en Caletones. Ellas son de dos, tres y aún cuatro pisos, que contienen hasta setenta departamentos en cada unidad. Junto con la casa se dan los siguientes servicios: luz eléctrica con sus ampolletas, agua potable y leña.

En construcciones anexas, se encuentran baños, con agua fría y caliente, con horario fijado para su uso, ya sea por hombres, mujeres o escolares.

Las casas son de 2 ó 3 piezas, con bastante luz.

Para solteros, hay pensiones, cuyos precios se controlan por el Departamento de Bienestar. Para que una familia obrera tenga pensionistas, debe pedir autorización al Departamento de Bienestar, con el objeto de evitar que se introduzca cualquier elemento extraño en el Mineral, pues los obreros tienen permiso para traer de visita a miembros de la familia cada cierto tiempo. Sería imposible controlar a todos los pensionistas y saber si son o no obreros, y los precios y la alimentación, las relaciones, etc.

La limpieza se exige en forma terminante y estricta, tanto en las casas como en las personas. Esta es la tarea de mayor dificultad para la visitadora social. Su deber es visitar diariamente los "buques", como se llaman allá estas casas. Lleva una lista de las familias más necesitadas y numerosas, y de las más reacias a la limpieza. Les explica los medios de conservar su casa en forma atractiva, con poco dinero; les sugiere ideas para la disposición de sus muebles, tratando de inculcarles el espíritu de vida familiar.

Su vigilancia tiene que ser constante. Exige a los obreros que lo primero que deben hacer cada día es la limpieza.

A pesar de todo esto, es difícil conseguir el objeto perseguido. Es cierto que no hay comparación con los conventillos de Santiago. Pero ha sido necesario luchar constantemente, y sigue haciéndose. Para la eficacia de estas instrucciones, ha debido sancionarse el incumplimiento; así, si a la tercera reconvención, no limpian sus casas, la visitadora comunica el hecho al Departamento de Bienestar, quien da un pase a la familia para irse del campamento y les quita la casa por cierto tiempo.

El trabajo de la visitadora ha sido, sin embargo, bastante efectivo; hace un año solamente que está en el campamento, pero los resultados han sido buenos; parece que las mujeres tienen mucho más confianza con ella que con los empleados del Departamento de Bienestar.

Otro problema sometido a la visitadora es el de las relaciones ilícitas, fomentando el matrimonio, y tratando de legalizar cualquier situación anormal. Se consiguió, por la Compañía, desde años atrás, la creación de un Registro Civil.

Para la conservación del orden, y especialmente para el mantenimiento de la ley seca, hay un escuadrón de carabineros, compuesto por setenta hombres. Para ayudar al personal de carabineros, la Compañía tiene una cuadrilla de serenos que vigila las propiedades.

Este mineral es de bastante importancia en materia legal; es una pequeña ciudad, por lo cual se creó un Juzgado de Menor Cuantía, tan pronto como lo autorizó el Decreto Ley N.º 363, de 17 de Marzo de 1925.

En materia de Instrucción Primaria Obligatoria, la Compañía construyó cuatro escuelas al estilo de las en EE. UU. con calefacción central y otras comodidades, y suplió la falta de personal fiscal. Hoy contrata profesores auxiliares y da una subvención para mejorar el sueldo de las profesoras fiscales, subvención que es de \$ 200.00 por profesor. Actualmente tiene 14 profesores auxiliares en estas escuelas.

Se coopera a la asistencia de la escuela por medio de la visitadora social, quien debe averiguar por qué los niños no han asistido. Sólo se permite la inasistencia de los niños de 7 a 16 años cuando tienen certificado médico. En muchos casos, la visitadora ha debido recurrir a los carabineros para poder obligar a sus padres a mandar sus hijos a la escuela.

Como el estudio de la botánica es muy teórico, por falta de plantas en los alrededores del mineral, la Compañía facilita cada Domingo trenes y góndolas para que los profesores lleven a los niños a lugares apropiados para que puedan hacer un estudio práctico sobre la materia.

La Compañía no emplea ningún menor de 16 años, y ha fundado una escuela vocacional para aquellos que han terminado sus estudios primarios, y que deseen aprender algún oficio. Posteriormente el Fisco ha tomado por su cuenta esta escuela, que ha quedado subvencionada por la Compañía.

Con el objeto de inculcar a los obreros gusto por los estudios, se dieron, en 1931, premios a los alumnos sobresalientes.

Durante un tiempo se mantuvieron escuelas nocturnas para obreros, pero por falta absoluta de interés hubo de desistirse de su mantenimiento.

La religión tampoco ha sido olvidada; hay una Iglesia Católica, siendo el cura pagado por la Compañía y otra Iglesia Protestante, con las mismas facilidades para su ministro.

El gran problema hoy en día es conseguir entretenimientos sanos a los obreros. En la mina misma, donde alojan la mayoría de los solteros, hay billares y biógrafo, piezas donde pueden leer, con libros y revistas escogidas.

En Sewell hay varios centros de deportes y sociales para los obreros organizados en un principio por el Departamento de Bienestar, y que luego se han independizado. Hay también centros de esta especie en otros de los campamentos. Se estimula el deporte con premios, y con la entrega de canchas; hace las reparaciones de los edificios, etc.

Se da a los distintos clubs deportivos y a sus miembros toda clase de facilidades para competir con clubs de otras ciudades, en dinero y en pases en los trenes de la Compañía. Al obrero que pide licencia para ir con su equipo no se descuenta su salario, se considera ese tiempo como trabajo efectivo.

Todos estos centros son controlados por el Departamento de Bienestar Social, especialmente en la inversión de sus fondos. Y este Departamento también los disuelve, en caso de que el número de sus asociados disminuya mucho.

Para el mejoramiento de las clases obreras, los empleados particulares, secundados por el Departamento de Bienestar, han creado el "Centro de Proeducación". La labor de esta organización ha sido grandiosa. Ayuda a las familias más necesitadas. Para Navidad, se reparten juguetes, ropa y fruta a los niños hospitalizados.

Desde hace más o menos siete años, creó un campamento de salud para niños débiles, de 7 hasta 16 años de edad.

Las profesoras son las encargadas de indicar los niños que deben gozar de estos beneficios, y la visitadora social los lleva al médico para ver el tratamiento que les es necesario.

En los meses de Enero, Febrero y Marzo, el Centro manda a estos niños al campo; en 1934 se mandaron 86 niños. Un mes se manda a los niños y al siguiente a las niñas.

Cada niño es pesado antes de llevarse al campamento. Se han visto mejorías sorprendentes. Hubo un record de una niña, que ganó 13 libras en un mes. Se da el ajuar a los niños de familias muy necesitadas, y que no tienen lo necesario para proporcionar a sus hijos vestimenta para ir al campamento.

De todo esto podemos concluir que la situación del obrero en "El Teniente", comparado con los otros lugares, es buena, y diariamente se trata de mejorar la situación. Hoy se están construyendo habitaciones para solteros con mayores comodidades y un sanatorio.

## TITULO FINAL

En este trabajo hemos prestado mucha atención al detalle mismo de la labor de la Empresa y de la aplicación de las Leyes Sociales en ella. En realidad, el estudio de la vida del trabajador en la forma en que lo hemos hecho adquiere un relieve especial, pues se trata de un ejemplo concreto, y de un ejemplo de gran trascendencia, ya que hay más de 6,000 obreros acumulados. Aquí no hay observaciones vagas, no constatadas. Hemos visitado esta Empresa y estudiado uno por uno los problemas de que nos hemos ocupado en esta memoria. Es difícil encontrar bibliografía de casos prácticos como el que yo ofrezco en el presente. El valor que esta Memoria tenga está más que todo en esta circunstancia. Las observaciones que hemos formulado nacen de una actitud de completa imparcialidad que hemos tomado.

Estimamos que para el mejoramiento de la situación general de los obreros en Chile, es menester apreciar los innumerables casos a que hemos llamado la atención, puesto que se presentarán en toda labor organizada que ocupe muchos obreros, ya que surgen por las disposiciones legales que hoy existen y que son el producto de un estudio precipitado, que es menester someter al yunque de la práctica. En las líneas que siguen formulamos en forma articulada las observaciones tal vez de mayor consideración que hacemos en esta materia, con lo cual terminamos.

---

## CONCLUSIONES

a) Las Leyes Sociales son más necesarias en los países de menos cultura entre la gente obrera y donde predomina el egoísmo de la burguesía que en aquellos que proceden de civilizaciones más antiguas como ha quedado de manifiesto en este estudio al compararse esta situación en los Estados Unidos y Chile.

b) Podemos asegurar que se han dictado las leyes con demasiada precipitación, notándose vacíos y errores en la práctica. Igualmente la falta de un Tribunal Superior del Trabajo que sienta jurisprudencia, y falta de remuneración y preparación adecuada en muchos casos de los Inspectores del Trabajo.

c) Dar a los Sindicatos con el tiempo mayores libertades, la derogación de la obligación de sindicalizarse, en el caso que dispone la ley, por los resultados hasta ahora observados en la práctica, así como los inconvenientes de la reelección de sus directores, para evitar que la situación de autoridad de éstos los lleve, como ha ocurrido, a cometer abusos o a faltar a la imparcialidad y ánimo sereno que deben tener estas elecciones. Así mismo, debe desaparecer la imposibilidad que existe hoy para tomar alguna medida disciplinaria efectiva en contra de los Sindicatos. Y fomentar la cultura y educación del obrero.

d) Me parece conveniente insinuar que las Municipalidades tomen a su cargo la ayuda de los cesantes, y en casos de niños indigentes que los ayude financieramente para cumplir la obligación escolar como se hace en los Estados Unidos, y no sólo teóricamente.

e) Podemos asegurar que la definición de contrato de trabajo dada en nuestras Leyes Sociales y sus consecuencias prácticas no es clara en cuanto a su precisión, pues surgen de ella dificultades en la práctica que no se concilian con los fines que se persiguen. Es menester determinar con claridad el límite entre trabajo espiritual y manual.

f) Es conveniente suprimir la rigidez impuesta en las leyes en cuanto a las horas de descanso diario, porque hay faenas que requieren mayor elasticidad en beneficio de la misma salud del obrero.

g) Es conveniente asimismo dar más flexibilidad al feriado. Lo que estas leyes establecen es demasiado rígido, por los casos de imprevisión que se han observado en el pueblo en cuanto ocurre con frecuencia que se ven obligados a regresar

al trabajo con anticipación o con retardo, a causa de las contingencias de la vida de un trabajador que no tiene previsión alguna.

h) También se presentan dificultades en los denuncios de accidentes por razón del corto plazo establecido en la ley. Sería conveniente introducir una modificación que no aplicara sanción siempre que se denunciare el accidente.

i) Se nota falta de medios en la práctica para ayudar a mutilados; aún podemos decir que las disposiciones legales sobre indemnización de accidentes han dado origen a que empleadores no se arriesguen a tomar mutilados por el temor de que un accidente parcial se convierta en total. La rigidez de la ley actual y la falta de medios de reeducación ocasionan en gran manera una desocupación forzosa.

j) Hay clara inconveniencia en el sistema y los métodos de los seguros sociales, tanto en la atención de los asegurados, como en la cuantía exagerada de los gastos que ocasionan. Han habido casos en que estos gastos son mayores al beneficio proporcionado.

k) Hay falta notoria de recompensa para el empleado que se retira voluntariamente por causas justificadas en la Ley de Desahucio e Indemnización. Se han presentado muchos casos de individuos que solicitan retirarse para el sólo efecto de obtener la ventaja pecuniaria a que la actual ley da derecho. Este es un mal que debe evitarse porque perjudica al empleado y al trabajo, porque a este último le mata su porvenir. El día en que la educación del asegurado sea superior, de seguro esto no ocurrirá; pero mientras tanto será menester modificar la ley para que se solucione este malestar. En las páginas correspondientes de este trabajo, indicamos una manera de salvar esta dificultad.

---

He creído de utilidad hacer un estudio no ya del Código del Trabajo y leyes afines, en su aplicación general, ni tampoco de un determinado título o principio de él, sino de la aplicación de este conjunto especial de leyes en un campo determinado de la industria, importante por su situación, por la naturaleza del trabajo que en él se efectúa, por los capitales en giro, por el número de la población trabajadora adscrita a él, y hasta por el hecho de constituir ese campo industrial un núcleo humano con características propias.

## INDICE

	<u>Páginas</u>
Bibliografía .....	9
Introducción .....	11
Trascendencia de la Legislación Social y Principios Sociales aplicados en los Estados Unidos; Cap. I .....	15
Importancia Económica de la Industria Cuprífera en Chile; Cap. II .....	27
Aplicación del Código del Trabajo en "El Teniente"; Cap. III .....	32
Ubicación y Organización del Mineral .....	32
Procedimientos usados para el Cumplimiento de las Leyes en la Celebración del Contrato de Trabajo, en la Contratación de Empleados y Obreros, y el Salario .....	33
Dificultades en la Aplicación de las Disposiciones Legales Sobre la Celebración del Contrato de Trabajo .....	37
Jurisprudencia, relacionada con el Contrato del Trabajo ..	39
Horas de Trabajo; Descanso Dominical y Feriado Legal ..	40
Libre Comercio. Su relación con la Alimentación. Cooperativas de Consumos. Comparación con el Costo de Vida en Santiago .....	43
Deficiencias Legales de la Disposición Sobre Libre Comercio ..	51
Previsión Contra Accidentes del Trabajo .....	52
Reducción de Accidentes .....	61
Accidentes del Trabajo .....	62
Forma en que se denuncian los Accidentes .....	63
Deficiencias de la Ley en Materia de Accidentes del Trabajo ..	64
Jurisprudencia Sobre Accidentes del Trabajo .....	66
Seguro Obligatorio, Su Aplicación en "El Teniente" .....	66
Situación de los Empleados Particulares en "El Teniente" ..	69
Dificultades por Deficiencias de la Ley de EE. PP. ....	71
Jurisprudencia sobre Desahucio .....	72
Sindicatos Industriales; Resultados Prácticos en "El Teniente"	73
Deficiencias de la Ley Sindical .....	74
Conciliación y Arbitraje .....	75
Jurisprudencia Sobre Materia Sindical .....	77
Habitaciones Obreras y Vida Obrera en "El Teniente" ..	77
Título Final .....	81
Conclusiones .....	82