

**Conflicto Colectivo**

**BRADEN COPPER**

**COMPANY**

**1959**

# I N D I C E

	<u>Página</u>
1.—Pliego de Peticiones de los Sindicatos Industriales y Profesionales. — Rancagua, 2 de Julio de 1959.....	5
2.—Respuesta de Braden Copper Company.— Rancagua, 11 de julio de 1959	67
3.—Pliego de Peticiones de la Braden Copper Company. — Rancagua, 3 de Julio de 1959 .....	77
4.—Respuesta de los Sindicatos Industriales y Profesionales. — Rancagua, 13 de Julio de 1959 .....	87

**P l i e g o**  
**de Peticiones**  
**de los Sindicatos**  
**Industriales y**  
**Profesionales**

Rancagua, 2 de Julio de 1959.

Señor

Gerente General de  
Braden Copper Company,  
Presente.

Muy señor nuestro:

Los suscritos, en representación de los Obreros y Empleados de Braden Copper Company, debidamente autorizados por sus mandantes y previo cumplimiento de las disposiciones sobre conflictos colectivos del Código del Trabajo, Reglamento N° 839 y Decreto N° 313, que estableció el "Estatuto de los Trabajadores del Cobre" de la Gran Minería, Título III y Acta de Avenimiento de fecha 30 de junio de 1958, suscrita entre Braden Copper Company y sus Sindicatos Industriales y Profesionales, elevamos a su consideración el siguiente Pliego de Peticiones en la confianza de que se servirá brindarle su mejor acogida.

Sin otro particular y pendientes de sus noticias sobre la materia, lo saludan muy atentamente sus Ss. Ss.

**POR LOS SINDICATOS INDUSTRIALES Y  
PROFESIONALES DE BRADEN COPPER CO.**

**Fdo.):**

Héctor Olivares Solís, Presidente; Julio Valdivia Torres, Secretario.

Carlos Pelayo Lagos, Presidente; Roberto Salfate Aránguiz, Secretario.

Armando Garrido Faúndez, Presidente; Alejandro Solís Sereño, Secretario.

Luis A. Ibarra Jara, Presidente; Rodolfo Aranedá Chávez, Secretario.

Ricardo Meneses Améstica, Presidente; Orlando Pino Hevia, Secretario.

Antonio Assar Becerra, Presidente; Fernando Figueroa Bustamante, Secretario.

Luis A. Guzmán Cuevas, Presidente; Manuel Jorquera Ortiz, Secretario.

Liberato Cerda Pacheco, Presidente; Gonzalo Villablanca Elgueta, Secretario.

# Peticiones

de la

## Parte Obrera

SEGUNDO

Antecedente General de Salario

(Punto 1º del Convenio Vigente 3-3-1953)  
(a) La Contratación aumentará los salarios y el  
há en porcentajes de 100% del año real que ha  
durado con el costo de la vida durante  
el período de vigencia, según los datos oportunos  
emitidos por la Dirección General de Estadística

## **P R I M E R O**

### **Mantenimiento de las Conquistas Anteriores**

Se solicita la mantención y renovación de todos los beneficios y conquistas alcanzadas a favor de los obreros en convenios y fallos anteriores, en la forma y condiciones en ellos establecidos, salvo las modificaciones que se originan con el presente Pliego, en especial aquellas que tiendan a recuperar las condiciones primitivas de dichas conquistas y que han sido disminuídas o cercenadas con posterioridad a su establecimiento.

## **S E G U N D O**

### **Aumento General de Salarios**

(Punto 1º del Convenio Vigente 30-6-1958)

a) La Compañía aumentará los salarios y tratos en general en un 100% del alza real que hubiere experimentado el costo de la vida, durante la vigencia del Convenio, según los datos proporcionados por la Dirección General del Servicio

Nacional de Estadística y el Banco Central de Chile.

b) La Compañía aumentará a los obreros profesionales y especializados el 10% sobre los salarios ya reajustados, por concepto del aumento general de salarios.

### **T E R C E R O**

#### **Escala Móvil**

(Punto 2º del Convenio Vigente 30-6-1958)

a) Que se restablezca el funcionamiento primitivo de la escala móvil de manera que corresponda al 100% de las alzas que experimente el costo de la vida. Esto se hará en conformidad a los informes que emita la Dirección General del Servicio Nacional de Estadística y el Banco Central de Chile.

b) Que el aumento de la escala móvil sea reajutable, es decir, sobre los salarios que percibe el obrero a la fecha de operar el alza respectiva.

c) Que los aumentos por concepto de la escala móvil: sean reajustados desde el 1º de cada mes, porque ellos corresponden al mes inmediatamente anterior.

### **C U A R T O**

#### **Bono Turno "C" y Especial**

(Punto 10º del Convenio Vigente 30-6-1958)

Se aumentará por parte de la Compañía el pago de los bonos de los turnos "C" y Especial a un 100% por turno, por cualquier tiempo superior a una hora. Este bono se pagará además a

todo el personal que trabaje ocasionalmente en esos turnos.

## **Q U I N T O**

### **Bono de Colaboración**

(Punto 9º del Convenio Vigente 30-6-1958)

a) La Compañía aumentará esta bonificación a \$ 500.— por turno a los obreros del Depto. Mina; y a \$ 450.— para el resto del personal de la industria.

b) Este bono será pagado con el 100% más, cuando los obreros trabajen en días festivos y que correspondan ser pagados como semana corrida.

c) Este bono será pagado también durante los días de vacaciones a que tenga derecho el obrero.

## **S E X T O**

### **Asignación Familiar**

(Punto 4º del Convenio Vigente 30-6-1958)

a) Solicitamos que este beneficio se aumente a \$ 10.000.— por carga.

b) Que se consideren como cargas de familia para los efectos del goce de este beneficio, a los siguientes familiares: esposa, hijos legítimos, hijos ilegítimos, hijos naturales, adoptivos, hijastros de cualquiera de los cónyuges, hijas mayores de 18 años y que vivan a expensas de sus padres, hijos mayores de 18 años e incapacitados física o mentalmente para trabajar, hijos de obreros solteros reconocidos legalmente, madre mayor de 50 años, padre mayor de 60 años o incapacitado para trabajar.

c) Este beneficio será pagado a los hijos de los obreros que sigan estudiando después de los 18 años de edad hasta el término de sus estudios, y, este beneficio será pagado totalmente después de un mínimo de 15 días trabajados por parte del obrero.

## **S E P T I M O**

### **Asignación por Casa**

(Punto 5º del Convenio Vigente 30-6-1958)

Esta asignación se igualará y aumentará en la misma proporción que a otros trabajadores de la Empresa. Para el pago de este beneficio se procederá tomando el mes calendario sin consideración de los días trabajados y se hará extensivo también este pago a los obreros solteros que tengan padres o hermanos menores que vivan a sus expensas.

## **O C T A V O**

### **Ayuda de Estudiantes**

(Punto 6º del Convenio Vigente 30-6-1958)

Solicitamos que esta ayuda sea igual para todos los estudiantes hijos de los trabajadores de la Empresa y, que el pago se haga por mes calendario. Este beneficio deberán recibirlo todos los obreros, por los hijos legítimos e ilegítimos, naturales, adoptivos o hijastros.

## **N O V E N O**

### **Ayuda por Fallecimiento**

(Punto 7º del Convenio Vigente 30-6-1958)

Esta ayuda será aumentada a un sueldo vital que rija para los empleados del Departamento de Rancagua, en las condiciones existentes y estipuladas en el último Convenio y sujeto a las siguientes modificaciones:

a) En los casos de fallecimiento del padre, madre legítima o ilegítima, esposa o hijos de los obreros, el trabajador tendrá derecho a un permiso pagado de cuatro días, cuando el fallecimiento del familiar sea dentro de la provincia y de seis cuando éste ocurriera fuera de ella.

b) La Compañía considerará estos permisos pagados para todos los beneficios a que tenga derecho el trabajador de acuerdo a los Convenios Vigentes.

c) La Compañía costeará el traslado de los restos del fallecido hasta el lugar en que soliciten sus familiares.

Solicitamos también que la Compañía cambie el actual sistema funerario.

## **D E C I M O**

### **Ayuda por Servicio Militar**

(Punto 8º del Convenio Vigente 30-6-1958)

Esta ayuda será aumentada a \$ 4.000.— mensuales por cada obrero o hijo de obrero que tenga que cumplir con el Servicio Militar Obligatorio.

## **DECIMO PRIMERO**

### **Ayuda por Natalidad**

Que esta ayuda se haga extensiva a todos los trabajadores de la industria en la misma propor-

ción y condiciones que se pacten para los grupos de los trabajadores que actualmente disfrutaban de ella.

## **DECIMO SEGUNDO**

### **Ayuda por Matrimonio**

La Compañía ayudará por una sola vez con la cantidad de treinta mil pesos al obrero que contraiga matrimonio y le proporcionará seis días de permiso pagado.

## **DECIMO TERCERO**

### **Participación de Utilidades**

(Título V, artículo 47 del Estatuto del Trabajador del Cobre)

Este beneficio establecido en el Estatuto de los Trabajadores del Cobre, será pagado de la siguiente manera:

- a) El 20% sobre el total ganado por el obrero durante el año.
- b) Este beneficio será pagado en la misma fecha en que se ha hecho en el año anterior; el saldo de la gratificación correspondiente al mes de diciembre, será pagado en la liquidación del mes de Enero próximo.
- c) Para estos efectos la Compañía calculará las remuneraciones percibidas por el obrero por concepto de subsidios, por accidentes del trabajo, enfermedad o que hayan estado acogidos a medicina preventiva impidiéndoles trabajar normalmente.

## DECIMO CUARTO

### Indemnización por Años de Servicios

(Punto 3º del Convenio Vigente 30-6-1958)

Solicitamos la modificación de este beneficio en la siguiente forma:

a) La Empresa pagará la indemnización por todo el tiempo servido no indemnizado, ya sean períodos continuos o interrumpidos y en caso de fallecimiento del obrero, tendrán derecho a esta indemnización además de los beneficiarios establecidos en el Convenio Vigente, las personas a quienes el obrero haga cesión de este beneficio. Este beneficio será pagado al obrero por cualquier razón que haya dado motivo a su cancelación o retiro de la Empresa.

b) Para los efectos del pago de la indemnización se considerarán no sólo los salarios base, sino que también todos los beneficios en dinero que haya recibido el obrero, ya sean éstos por tratos, sobretiempo, bonos, vacaciones o gratificaciones. El cálculo de lo ganado será sobre la base de lo ganado en los últimos seis meses efectivamente trabajados. Además, del tiempo efectivamente trabajado. La Compañía pagará al obrero todo el tiempo servido anteriormente, aún cuando exista un finiquito por pago de indemnización anterior, cantidad ésta que será deducida de la indemnización que le corresponda al Obrero al momento de retirarse definitivamente de la Empresa con los salarios actuales.

c) La Compañía considerará como tiempo efectivamente trabajado las ausencias de los obreros que hayan estado atendándose con el Servicio Na-

cional de Salud, acogidos a Medicina Preventiva o Accidente del Trabajo y, aquellos que hubieren ido a cumplir con el Servicio Militar Oblitorio.

d) Que se considere el pago de la indemnización a los obreros que tengan a lo menos 6 meses de trabajo en su primer año y deseen retirarse por cualquier razón de la Compañía o ésta ponga término a su contrato de trabajo. Los obreros temporales, recibirán dos días y medio por mes trabajado. Para considerar el mes completo se tomará la fracción mayor de 15 días y esta indemnización será pagada por cualquier razón que haya motivado el retiro del obrero de la Empresa.

e) La Compañía anticipará al Obrero con más de 5 años de servicios, el 75% del monto de la indemnización con el objeto de adquirir bienes raíces o mejorar la propiedad que posea.

## **DECIMO QUINTO**

### **Vacaciones**

(Punto 12º del Convenio Vigente 30-6-1958 y convenio Reglamento Especial del 1º-4-1956).

Este beneficio será pagado de acuerdo a las siguientes modificaciones:

a) La Compañía dará este beneficio a sus obreros después de sacar el promedio que corresponda con el 50% de recargo. Esto servirá para amortizar en parte, los gastos en que debe incurrir el obrero y su familia.

b) Cuando el obrero se retire o lo cancele la Empresa y tenga derecho a vacaciones, éstas serán

pagadas con la asignación familiar en la proporción a los días que le correspondan por concepto de este beneficio. La Compañía empleará un sistema que permita a los obreros hacer uso de sus vacaciones en dos parcialidades si así lo desean.

c) Los obreros que al momento de cancelarse no hayan cumplido con el año, pero tengan trabajados 220 o más días, se les pagará el número de días de vacaciones que les corresponda como si hubieran trabajado el año completo. En caso de fallecimiento del obrero y que estuviere en el goce del derecho de vacaciones, la Compañía deberá pagar ésta a los familiares que les corresponda de acuerdo al convenio al momento de recibir la indemnización.

d) A los obreros temporales al momento de retirarse, se les pagará las vacaciones en forma fraccionada de acuerdo al número de meses que hayan estado al servicio de la Empresa.

e) Los días de vacaciones que hubiera tenido derecho el obrero, serán computados como días trabajados para el cálculo de las vacaciones siguientes.

## **DECIMO SEXTO**

### **Bono de Reemplazo**

(Punto 17 del Convenio Vigente 30-6-1958)

El trabajador que reemplace a otro de mayor salario o sueldo recibirá un bono igual a la diferencia entre su salario base, bonos y contratos.

El obrero que reemplace a un empleado recibirá un bono igual a la diferencia que haya entre el obrero y el empleado a quien reemplaza, siem-

pre que el sueldo del reemplazado sea superior al del reemplazante, en caso contrario, se pagará al reemplazante un 25% del sueldo que le correspondería percibir al empleado si estuviera trabajando.

El bono de reemplazo se pagará cuando el reemplazo comprenda un turno completo de trabajo. Estos bonos deben pagarse diariamente o semanalmente.

El obrero que reemplaza en forma definitiva a otro obrero, gozará del mismo salario que tenía el reemplazado.

## **DECIMO SEPTIMO**

### **Pasajes y Fletes**

(Punto 14 del Convenio Vigente 30-6-1958)

La Empresa pagará los pasajes para el obrero y sus familiares y el flete de sus enseres al lugar en que fije su nueva residencia, a todos los obreros que se retiren voluntariamente o sean cancelados por la Empresa.

## **DECIMO OCTAVO**

### **Indemnización Especial**

La Compañía pagará a todos los obreros una indemnización extraordinaria de \$ 150.000.— cuando éstos tengan que retirarse por enfermedad profesional, accidentes del trabajo que lo imposibilite para seguir trabajando o cuando haya cumplido 65 años de edad.

En caso de fallecimiento del obrero por acci-

dente, este beneficio será pagado a sus familiares.

## **DECIMO NOVENO**

### **Descuentos por Planilla**

La Compañía facilitará los medios para realizar descuentos por planilla a todos los obreros siempre que se acordare en asambleas generales y con las mayorías respectivas, ayudas de orden social, adquisiciones de útiles de estudio o ventas a plazos ofrecidas por las casas comerciales que vayan en beneficio de los asociados.

## **V I G E S I M O**

### **Sobretiempos**

Los horas extraordinarias trabajadas superiores a dos horas serán pagadas con el 100% de recargo. Este recargo también debe proceder cuando al obrero se le vaya a buscar a su domicilio, sea cual sea el número de horas que trabaje. Este recargo procederá también en todas las horas que trabajen en días domingos y festivos.

Los días que sean trabajados por el personal, en días domingos y festivos se pagarán con un recargo del 100%.

Los obreros del Depto. Mina que laboren en el interior de la Mina recibirán, en compensación, al tiempo empleado en ir y volver de sus labores el pago de una hora de sobretiempo.

## **VIGESIMO PRIMERO**

### **Bono de Agua**

(Punto 18 del Convenio Vigente 30-6-1958)

El Bono de Agua para el Departamento Mina se aumentará a \$ 200.— por turno y se hará extensivo a todos los obreros que trabajen a la intemperie, en los diferentes Campamentos de la Industria.

## **VIGESIMO SEGUNDO**

### **Subsidios por Enfermedad o Accidentes del Trabajo**

Los obreros incapacitados para trabajar por enfermedad o accidente del trabajo recibirán como subsidio, el 100% de su salario base como mínimo.

## **VIGESIMO TERCERO**

### **Bonificación por Aumento de la Producción**

La Compañía establecerá el pago de una bonificación especial, a contar del presente año, como retribución al aporte entregado por los obreros a la mayor producción obtenida en este último tiempo.

## **VIGESIMO CUARTO**

### **Préstamo Educativo**

La Compañía otorgará por una sola vez al año un préstamo educativo, de \$ 150.000.— (ciento cincuenta mil pesos) a aquellos obreros que tengan hijos estudiando en establecimientos de educación secundaria, industrial, técnica o uni-

versitaria. Este préstamo se hará efectivo en el mes de Marzo de cada año y se descontará en los meses correspondientes desde Abril a Diciembre en cuotas mensuales iguales. Cuando haya un número de hijos estudiantes que sea más de uno, este préstamo irá aumentando de \$ 50.000.— por cada hijo.

## **VIGESIMO QUINTO**

### **Préstamo de Emergencia**

La Compañía otorgará préstamos de emergencia con la rapidez que los casos requieran, por fallecimiento o enfermedades graves de algunos de los familiares del obrero u otras emergencias calificadas.

## **VIGESIMO SEXTO**

### **Pago de Viáticos**

(Punto 13 del Convenio Vigente 30-6-1958)

A los obreros que sean comisionados ocasionalmente o en forma transitoria para trabajar en lugares distintos a los habituales de su trabajo, la Compañía les pagará los gastos de alojamiento y alimentación en que deban incurrir según presentación de los recibos correspondientes a hoteles, residenciales o pensiones de las localidades respectivas.

## **VIGESIMO SEPTIMO**

### **Bono de Choca**

(Punto 18 del Convenio Vigente 30-6-1958)

La Compañía nivelará los actuales bonos de choca con los que fije para otros personales de

la Empresa. Solicitamos esta nivelación por la insuficiente cantidad de que gozan los obreros en la actualidad.

## **VIGESIMO OCTAVO**

### **Permiso Pagado**

Que este permiso pagado a otros trabajadores de la Empresa se haga extensivo a los obreros de la Industria en la misma proporción y condiciones y forma que se pacte para los grupos que actualmente gozan de este beneficio.

## **VIGESIMO NOVENO**

### **Estímulo por Antigüedad**

(Punto 16 del Convenio Vigente 30-6-1958)

La Compañía cambiará los actuales beneficios que otorga a sus obreros con motivo de cumplir 25 años de servicios, por la entrega de un sitio que tenga las medidas que le permitan a estos obreros construir la casa propia.

## **T R I G E S I M O**

### **Revisión del Sistema de Semana Corrida y Bi-Semanales**

(Puntos 11 del Convenio Vigente 30-6-1958 y Convenio Especial 5-9-1957)

Solicitamos la revisión del actual sistema aplicado según Convenio de semana corrida y bi-semanales, atendiendo a numerosas dificultades que está ocasionando pérdidas con el actual sistema aplicado.

## **TRIGESIMO PRIMERO**

### **Sábado Inglés**

La Compañía estudiará un sistema que permita a todos los obreros que trabajan en turnos fraccionados, se les aplique el sábado inglés establecido para los obreros Braden Rancagua.

## **TRIGESIMO SEGUNDO**

### **Herramientas**

(Punto 15 del Convenio Vigente 30-6-1958)

La Compañía dará cumplimiento a lo convenido en las discusiones durante la presentación del pliego pasado en el sentido de proporcionar herramientas a cargo a todos los obreros profesionales de acuerdo a sus respectivas especialidades.

Las herramientas que deban ser vendidas se les descontará solamente el 50% de su costo.

## **TRIGESIMO TERCERO**

### **Construcción de Población**

Solicitamos que la Compañía construya una población para los obreros que laboran en la Industria. Esta población será construída en Rancagua y vendida a los obreros. También solicitamos la venta de la Población Sewell de Rancagua a los obreros que allí actualmente habitan.

## **TRIGESIMO CUARTO**

### **Clasificación y Nivelación de Salarios del Personal**

Solicitamos se efectúe una clasificación de todo el personal a fin de que aquellos que efectúen trabajos análogos, similares o especializados, perciban igual remuneración y tengan el título que de acuerdo al trabajo que ejecutan les corresponda.

Que se aumente el número de personal en las distintas secciones de la Planta de acuerdo a sus necesidades. Que las vacantes producidas en las diferentes secciones de trabajo sean cubiertas de inmediato.

Igualmente solicitamos la nivelación de los sueldos y salarios de los siguientes trabajadores:

#### **SEWELL Y MINA**

##### **Departamento Mina**

Los Palanqueros del Ferrocarril Eléctrico Mina serán nivelados sus salarios con los palanqueros del Ferrocarril Diesel Rancagua-Sewell, los Enrielladores del Nivel Teniente 5 sus salarios serán igualados con los Enrielladores de los niveles de producción.

Los salarios de los mineros enmaderadores, cañeros, paleadores, enrielladores y cuadrilla de materiales Mina Subterránea, serán igualados sus salarios con los buzoneros.

Los buitrones serán nivelados sus salarios con los buzoneros y se les calificará de acuerdo al trabajo que ejecutan. Además se les asegurará

un bono diario no inferior a \$ 500.— por turno.

Que a los paleadores se les asigne el título de "Palero Mecánico".

A los mineros se les aumentará un 15% sobre los salarios ya reajustados de acuerdo a la solución que se le dará a este pliego de peticiones. Igualmente existirán dos precios en los tratos de los mineros en cerro blando y duro, en los piques de 1.50 por 1.50. Que se nivelen los precios de chimeneas cortas al valor del precio del pique de nivel Retrams.

### **Sondeadores**

Que se les clasifique como mineros sondeadores, que el bono que actualmente se les paga sea colocado en tarjeta, que las tres categorías de sondeadores que existen sean rebajadas a primera y segunda categoría.

Que se reajuste el sueldo de los jornaleros mayores de la cuadrilla de materiales Mina Subterránea.

Solicitamos la reposición de la baja de los precios de la Enmaderación.

Que los huincheros clasificados en la Categoría B sean clasificados en la Categoría A.

### **Molino Seco**

Que se reconozca como operarios de turno y se les coloque el sueldo que corresponda a los obreros que trabajan en las correas. Que los sueldos de los ayudantes de jornaleros mayores, sean iguales a los ayudantes del Molino Mojado. Los aceitadores de este Departamento serán nivelados

sus salarios con los aceitadores del Molino Mojado.

### **Molino Mojado**

Que se nivelen los salarios al salario más alto, a los obreros del circuito Moli-Slain en la Planta Nueva. Que se igualen los salarios de los operarios mayores de los estanques, Planta de Filtros con los operarios mayores de otras secciones del Molino.

Los huincheros del tranvía se les nivelará sus salarios con los huincheros del Inclinado 45.

Que se aumente en un 10% sobre su salario ya reajustado al personal de cañeros del Molino Mojado.

Que se estudie una clasificación más de acuerdo con el trabajo que ejecutan, los obreros encargados de cargar los Molinos con bolas.

### **Construcción y Mantención**

Que se iguale al sueldo más alto los salarios de los armadores mayores calificados en categoría B. Que se iguale al sueldo más alto los salarios bases de los jornaleros mayores del Departamento Construcción y Mantención.

Se nivelarán los salarios de los cuidadores de agua potable, al sueldo más alto que existe en esta categoría; y se nivelarán también los salarios del personal que trabaja como celadores de bombas en agua potable al salario más alto que existe en esta categoría.

## **Maestranza Sewell**

Solicitamos que en este Departamento se efectúe una clasificación general tendiente a asignar el título y sueldo que a este personal le correspondería de acuerdo a la especialidad que desempeña.

### **Relaciones Industriales**

Solicitamos que se coloque el sueldo de mozo a los obreros que hacen el aseo en las diferentes Escuelas del Campamento, también solicitamos que se busque dentro del personal más antiguo, operarios para llenar las vacantes que se produzcan, de mozos, mensajeros, capataces o serenos.

## **CALETONES**

### **Tranvía Chico**

Se solicita que al personal que trabaja en el Tranvía Chico se le clasifique como cargadores, y se instale en dicha Sección una romana para los efectos del control del concentrado.

### **Cottrell**

Solicitamos que a este personal se le pague el bono por la extracción del llampo.

### **Tostadores**

Que a los oficiales horneros se les nivele en el salario igualándolo con el del fogonero de horno reverbero y se les dé la misma clasificación.

Que los cargadores de la Sección Tostadores se les nivelen en el salario igualándolos con el que perciben los cargadores del horno reverbero.

### **Hornos Reverberos**

Que a los oficiales horneros se les pague igual salario al que percibe el cargador de esta Sección.

### **Hornos Refinados**

Que a los cabos del Horno Refinado se les nivelen sus salarios igual al que ganan los cabos del Horno Reverbero, y que los obreros que trabajan en esta Sección se les nivele el salario igual al que ganan los operarios de la cuadrilla del Moldeo (carrousel).

### **Carguío del Cobre**

Que se pague al mismo precio los carros de cobre de lingotes de tres y cinco hebras, y queques de cuatrocientas libras, igual que los carros de cobre blister. Eliminación de la limpia de los pozos de los carrouseles de blister.

### **Grueros**

Que a los grueros se les iguale el salario en tarjeta, al que perciben los cabos de convertidores, y que a los enganchadores de los mismos se les nivele el salario que tengan en tarjeta los oficiales horneros.

## **Albañiles**

Que la cuadrilla de albañiles sea aumentada a 16 hombres.

## **Mecánica de Reparación**

Solicitamos que se modifique el actual sistema de contratos en esta Sección conforme a las condiciones de trabajo existentes.

## **Cabo Cuadrilla de Labores**

Solicitamos que a los Cabos de Cuadrilla de Labores se les nivelen sus salarios al que perciben los Cabos de la Fundición.

## **Relaciones Industriales**

Se solicita que el personal que trabaja en el aseo en las Escuelas del Campamento, se les clasifique como Mozos.

## **C O Y A**

a) Que se nivelen los salarios de los cuidadores, con los compuerteros.

b) Nivelación para todos los maestros, que se desempeñan en la misma profesión.

c) Solicitamos la nivelación de sueldos de los oficiales de tercera clase con los de segunda clase.

d) Que se clasifique a todo el personal que labora en Coya y que durante largos años se encuentran postergados.

## R A N C A G U A

Solicitamos que se clasifique al personal de las distintas Secciones asignándoles el título de acuerdo al cargo que desempeñan por largo tiempo, como es el caso de oficiales torneros, oficiales mecánicos, oficiales caldereros, oficiales fundidores, fogoneros de la Carpintería Nueva, petroleros de la Sección Patio, Cabos de las diferentes Secciones, etc., u otros que están desempeñando en la práctica un oficio y que en la actualidad no han sido clasificados conforme a la especialidad que desempeñan.

Sin otro particular, y esperando que las presentes peticiones sean debidamente estudiadas y consideradas por la Gerencia de la Empresa, para bien de Braden Copper Company y sus trabajadores, nos es muy grato saludarlo y reiterarnos de Ud., como sus Attos. y Ss. Ss.

### **POR LOS SINDICATOS INDUSTRIALES DE BRADEN COPPER COMPANY**

#### **Sindicato Industrial Sewell y Mina**

(Fdo.):

Héctor Olivares Solís, Presidente; Julio Valdivia Torres, Secretario; Jorge Contuliano C., Tesorero; Luis Vergara Castillo, Director; Filiberto Figueroa V., Director.

#### **Sindicato Industrial Caletones**

Armando Garrido Faúndez, Presidente; Alejandrino Solís Sereño, Secretario; Juan Badilla

Fica, Director; Armando Hidalgo Astorga, Director.

### **Sindicato Industrial Coya**

Ricardo Meneses Améstica, Presidente; Orlando Pino Hevia, Secretario; Cástulo Aguilera C., Tesorero; Lindorfo Cornejo Escobar, Director.

### **Sindicato Industrial Braden Rancagua**

Luis Guzmán Cuevas, Presidente; Manuel Jorquera Ortiz, Secretario; Octavio Cisternas R., Tesorero; Arturo Miranda Rojas, Director; Ranulfo Sandoval Arias, Director.

# DEMANDAS REFERENTES A CONDICIONES SOCIALES Y DE BIENESTAR EN LOS CAMPAMENTOS

## **Traslados**

Solicitamos que las vacantes producidas en Coya, Parrones o Rancagua; en las plazas de jornaleros, obreros especializados o profesionales, sean ocupadas éstas trasladando personal de Sewell y Caletones, debiendo los nuevos operarios contratados ir a ocupar las vacantes dejadas por los obreros trasladados.

Igual sistema debe aplicarse en el Depto. Molino, Sección Mojado, las vacantes que se produzcan en esta Sección, ya sean de jornaleros, operarios o profesionales, deben ser llenadas por los obreros de la Sección Molienda y Chancadoras.

También solicitamos que debe aplicarse este mismo sistema para los obreros de la Mina para llenar con ellos las vacantes que se produzcan en la superficie.

## **Consultorio Médico en Rancagua**

Solicitamos se instale en Rancagua por parte de la Compañía, un Consultorio Médico para la atención de los obreros de los Campamentos de Sewell, Caletones y Coya, que ocasionalmente se enferman fuera de ellos, sirviendo también la atención de los familiares de los obreros que no ocupan casa en la Empresa.

Igualmente se solicita que los gastos en que incurren los obreros o sus familiares cuando son

enviados por el Servicio Médico de la Compañía a consultar especialistas fuera de los Campamentos, estos gastos serán cubiertos totalmente por la Empresa.

### **Aspecto Educativo**

Solicitamos la pronta ampliación de la Escuela Industrial (Sewell), por no cumplir este establecimiento educacional con las finalidades específicas para las cuales fué creado. Igualmente deben repararse y ampliarse todos los establecimientos educacionales en los diferentes Campamentos de la Industria, por encontrarse éstos en malas condiciones y encontrarse carentes de las comodidades más necesarias, también deben adaptarse patios acondicionados para las contingencias derivadas del invierno.

### **Reparación, Modificación y Construcción de Habitaciones**

Solicitamos que la Compañía cumpla las promesas hechas a las Directivas Sindicales tendientes a reparar, modificar y construir nuevas habitaciones en los diferentes Campamentos, dotándolas a éstas de baños individuales, servicios higiénicos, ya que en la actualidad no cuentan con ellos, luz habitacional independiente, las habitaciones que se proporcionan a los obreros solteros deben ser dotadas de mesas, sillas, roperos, debiendo eliminarse el actual sistema de literas que tiene la Compañía.

### **Servicio de Trenes**

Solicitamos que estos servicios sean dotados de

mayores comodidades, instalándoles calefacción, eliminando los carros rejas y acondicionando los carros de tercera clase con un mayor confort. Igualmente debe ampliarse el número de carros que lleva cada convoy, especialmente en los trenes golfistas y excursionistas. Los itinerarios deberán sujetarse a las reales necesidades de movilización y horario que requieren los trabajadores.

### **Canchas de Fútbol**

Solicitamos de parte de la Compañía que dé cumplimiento a las promesas de reparar y acondicionar las aposentaduras y canchas de fútbol en los distintos Campamentos.

### **Panaderías**

Solicitamos que la Compañía no entregue a concesionarios la explotación de éstas, sino que ellas sean explotadas directamente o por Administración de la Empresa.

### **Reparto de Juguetes**

Los juguetes que la Compañía obsequia en el mes de Diciembre a sus trabajadores casados que ocupan casa en la Empresa, se haga extensivo a todos los obreros, ocupen o no casas de la Empresa.

### **Trabajo a los Hijos de Obreros**

La Compañía deberá ocupar preferentemente a los hijos de los obreros, mayores de 18 años, que se encuentren en condiciones de trabajar.

## **Festividades de Año Nuevo**

La Compañía aplicará un nuevo sistema que permita que las diferentes Secciones de la Planta, paren al finalizar el Turno "B" del día 31 de Diciembre en cada año, para facilitar al personal la celebración de la llegada del nuevo año.

## **Elementos de Trabajo**

La Compañía proporcionará a sus trabajadores los elementos de trabajo que sean indispensables, como overoles, zapatos, etc., en las Secciones que sean necesarios estos elementos.

---

## **CAMPAMENTO "SEWELL Y MINA"**

### **Tintorería**

Solicitamos de parte de la Compañía dé las facilidades necesarias para la instalación de una Tintorería en este Campamento por ser una necesidad para los pobladores de Sewell y Caletones.

### **Aserradero**

Solicitamos la instalación de un aserradero en romana para trozar la leña que se dá a la población.

### **Instalación de Teléfono Público**

La Compañía instalará en los diferentes puntos del Campamento, teléfonos para el uso de la población en casos de emergencia y como un servicio local del Campamento.

## **CAMPAMENTO "CALETONES"**

### **Piscina**

Solicitamos la pronta construcción de una piscina temperada en el Campamento Alto.

### **Iglesia**

Solicitamos la construcción de una iglesia por ser ésta una aspiración muy sentida de toda la población.

### **Colectivos**

Solicitamos la construcción de nuevos Colectivos por existir gran escasez de habitaciones para los obreros y sus familiares.

### **Hospital**

Solicitamos la construcción de un Hospital o la ampliación del que existe actualmente, dado que la población ha ido en aumento día a día y no cuenta en la actualidad con los medios necesarios para una mejor atención.

### **Local Social**

Solicitamos la construcción de un local adicional al edificio del Hotel "O'Higgins", ya que en este sector no se cuenta con un local que sirva de esparcimiento a los obreros después de cumplir con sus jornadas.

### **Canales Desagüe**

Solicitamos que se construyan nuevos canales de desagües y se reparen los existentes, ya que

actualmente no reúnen las condiciones más elementales de higiene.

### **Sindicato Industrial**

Solicitamos la reparación de la sede social del Sindicato Industrial de Caletones.

---

## **CAMPAMENTO "COYA"**

### **Corrales y Los Hornos**

Solicitamos una instalación de un estanque para agua potable.

### **Servicio Médico**

1.—Ampliar y habilitar en forma práctica para que pueda prestar una mejor atención a los enfermos.

Aumento de personal, para poder dar un servicio de acuerdo a las necesidades de la población por su aumento, aumento del personal de Médicos, traída de un especialista para niños por lo menos dos veces en la semana y un Oculista una vez en la semana.

Alimentación del personal de turno y servicios higiénicos en las salas de espera.

Reclamamos la falta absoluta de remedios para los enfermos.

Construcción de un Policlínico en Pangal dotado de camas para casos de emergencia.

2.—Reclamamos en forma enérgica por la manera de tramitar a las Directivas Sindicales, ya que cuando éstas piden que se haga una repara-

ción que es imprescindible en alguna casa de obreros o empleados, no hay material o no se dispone de personal, o sale de mucho costo y nunca se hacen; en cambio cuando se trata de Concesionarios de la Empresa se llegan a atropellar por hacer los arreglos.

### **3.—Problema Dental.**

Subvención o instalación de una Clínica Dental.

### **4.—Ampliar y Reparar locales Sindicales.**

5.—Mejoramiento de la Movilización para los Campamentos de Pangal, Boca Toma de Pangal y Chacayes.

6.—Ayuda Económica para el Liceo Nocturno que funciona en el Campamento.

7.—Ayuda económica para los distintos Establecimientos Educativos del Campamento.

8.—Construcción de una piscina que reúna las condiciones higiénicas que se requiere para este Campamento.

9.—Almuerzo para la gente del tubo Pangal Coya.

Que la Empresa compre viandas y diariamente les envíe el almuerzo al lugar de trabajo.

10.—Teléfono Público en la Población "El Chanco".

Que se pueda usar para hacer llamadas fuera de Braden.

**11.—Uniformidad en los Turnos.**

Dar facilidades para arreglos entre el personal.

**12.—Revisión de las casas del personal de obreros y empleados.**

Se haga una revisión periódica por parte de un electricista, un gáster y un carpintero en todas las casas y se entregue un informe para el arreglo de los desperfectos que se encuentren, inmediatamente.

**13.—Pago de Vacaciones.**

Que se pague antes que el trabajador haga uso de ellas, "un día antes", sobre todo al personal que trabaja en el Campamento fuera de Coya.

**14.—Habilitación de una plaza para juegos infantiles.**

15.—Se les dé preferencia a los hijos de obreros y empleados cuando hayan vacantes que llenar en la industria, lo que hasta la fecha no se ha hecho.

16.—Solicitamos la reintegración que ocupan en la actualidad los empleados.

17.—Solicitamos que se instalen cocinillas en las casuchas de los compuerteros y cuidadores de los acueductos de las casas de fuerza de Coya y Pangal.

18.—Solicitamos la instalación de más estufas en el Garage.

19.—Solicitamos una ayuda más amplia para todos aquellos estudiantes que viajan de Coya a Rancagua.

---

## **“RANCAGUA”**

### **Vía Permanente**

Solicitamos la construcción y mejoramiento de habitaciones en la vía permanente para mejorar las condiciones en que actualmente vive este personal. Solicitamos también que se acople un coche cabina para el tren N° 52 ya que es muy necesario porque este personal no tiene ninguna protección durante la noche.

### **Clínica Dental**

Solicitamos que la Empresa dentro de lo posible, traiga un Equipo Dental, ya que es deseo de nuestro Sindicato instalar uno en su nueva Sede Social, equipo que consideramos indispensable por los beneficios que aportará a los obreros y sus familiares. El pago de éste se estudiará de común acuerdo entre la Empresa y nuestra Organización.

### **Condiciones Higiénicas**

Solicitamos que se instalen Servicios Higiénicos para el personal que labora en el Patio y se instalen más baños en los siguientes talleres: Fundición, Mecánica, Calderería y Carpintería.

### **Sección Patio.**

Solicitamos en esta Sección la instalación de un galpón con cajones individuales para cada obrero, como también la construcción de un galpón para el descargue de cuarzo en dicha sección.

### **Ropa de Agua.**

Solicitamos que se le entregue ropa de agua a todo el personal que lo necesita por sus condiciones de trabajo. Esta será de cargo de cada uno de los beneficiados.

### **Plataforma del Cobre.**

Que se coloquen dos aseadores en esta Sección y se aumente los precios fijados al tonelaje de contratos en el carguío y descargue de la Sección Patio.

### **Parrones: Movilización y Condiciones Higiénicas.**

Solicitamos que la Compañía arbitre los medios para proporcionar movilización al personal del Campamento Parrones y que ella salga desde la misma Braden. Y que se dote a las casas de los obreros de este Campamento de servicios higiénicos y lavaplatos.

PRIMERO

# Peticiones

1) Se reconocen y respetan los derechos de los empleados existentes a favor de los cuales se han establecido en cualquier forma, con las excepciones y limitaciones siguientes en el presente contrato:

## de los

2) El Acta de Arrendamiento de la Empresa y el contrato de los

# Empleados

SEGUNDO

Beneficio Extraordinario

3) El Beneficio Extraordinario se pagará a todo empleado que sea el tiempo promedio en la Empresa como Empleado u Obrero, en forma continua o discontinua, en base al salario y tiempo con las regulas y condiciones que se establecen en la terminación de los servicios.

4) Este beneficio se pagará a todo Empleado que haya estado a favor de la Empresa en Moneda Americana.

## **P R I M E R O**

1) Se renuevan y mantienen todos los beneficios existentes a favor de los empleados, estipulados en cualquier forma, con las modificaciones consignadas en el presente Pliego, siempre que involucren un mejoramiento a favor de los mismos.

2) El Acta de Avenimiento que dé término al conflicto comprenderá una reglamentación de todos los beneficios.

## **S E G U N D O**

### **Auxilio Extraordinario**

3) El Auxilio Extraordinario se pagará siempre, cualquiera que sea el tiempo trabajado en la Empresa como Empleado u obrero, en forma continua o discontinua, en base al último sueldo, más las regalías y cualquiera que sea la causa de la terminación de los servicios.

4) Este beneficio se pagará a todos los empleados que hayan pasado o pasen de Moneda Legal a Moneda Americana.

5) Si la causa de la terminación de los servicios fuese imputable a la Empresa en todo caso, y especialmente con el sistema de mecanización o modernización de las labores, el Auxilio mencionado se pagará con un recargo de 100%.

6) La mecanización y modernización de la Empresa debe llevarse con un ritmo que esté de acuerdo con la capacidad de absorción de trabajo que tenga el país.

7) Este Auxilio Extraordinario se pagará con un recargo de **DOS MESES DE SUELDO POR CADA QUINQUENIO** que cumpla el empleado al servicio de la Empresa.

8) Este Auxilio Extraordinario se pagará con un recargo de un 100% a los empleados que deben retirarse a causa de enfermedades contraídas o accidentes acaecidos a consecuencia del trabajo o mientras se encuentren en misión de servicios.

9) Si el empleado falleciere estando al servicio de la Empresa o acogido a Medicina Preventiva, este beneficio se pagará a los familiares; en caso de no existir éstos, se pagará a la persona que el socio indique en la Solicitud de Admisión del Sindicato a que pertenece, a defecto de lo anterior, incrementará los fondos sindicales de la Organización a que pertenecía, debiendo entregarlo la Empresa antes de un año después de ocurrido el fallecimiento. Se entenderá que no existen familiares cuando no sea solicitada la Posesión Efectiva dentro del año siguiente al fallecimiento.

10) Este Auxilio Extraordinario se invertirá en acciones de la Empresa en la Medida del alcance de cada empleado, reajustándose todos estos valores cada vez que los sueldos sean aumen-

tados por cualquier concepto. Este derecho será optativo para los empleados. Para aquellos empleados que no acepten la inversión en acciones, la Empresa adelantará hasta el 75% del monto del Auxilio Extraordinario, con el objeto de adquirir bienes raíces, mejorar las propiedades que posea o costear la educación de sus hijos en Escuelas Técnicas o Universitarias.

## **T E R C E R O**

### **Problema Habitacional**

11) La Empresa construirá y entregará totalmente terminadas las casas que las necesidades de los Empleados requieran en Rancagua, con sus calles pavimentadas, con un mínimo de cien casas.

12) La Empresa construirá el número de casas necesarios para cubrir el déficit habitación de los campamentos. Estas casas dispondrán de servicios higiénicos y baños correspondientes y número de piezas necesarias a los ocupantes. Toda nueva construcción que se termine se entregará exclusivamente a empleados moneda legal.

13) Todas las casas de Campamentos y Rancagua dispondrán de la capacidad e instalación adecuada para artefactos eléctricos.

14) Solicitamos que las actuales casas entregadas a sus empleados sean ampliadas con mayor número de habitaciones para terminar el problema de la promiscuidad que atenta contra la moral. La Empresa debe revisar y reparar mensualmente las instalaciones eléctricas, sanitarias y estado general de las habitaciones.

## C U A R T O

### Asignación de Casa

15) Se aumentará este beneficio a un sueldo vital mensual, que se pagará a todos los empleados que no ocupan casa en la propiedad de la Empresa, extendiéndose a los empleados solteros que vivan con su madre, padre incapacitado para el trabajo, hermanos menores y viudos con hijos.

## Q U I N T O

### Ayuda por Nacimiento de Hijos

16) Cada vez que se produzca un nacimiento, la Empresa pagará todos los gastos del parto, incluyendo la atención pre y post natal.

## S E X T O

### Ayuda para Hijos Estudiantes

17) Este beneficio se pagará de la siguiente manera:

—A todo estudiante desde su iniciación hasta terminar el 6º año de humanidades, 50% del sueldo vital; se extenderá este beneficio a estudiantes en colegios nocturnos y nietos que estén reconocidos por la Caja de Previsión de EE. PP. como carga familiar.

—A estudiantes que sigan carreras profesionales, sean técnicas, de oficios o universitarias, además, a los que estén en cursos de incapacitación física o mental, un sueldo vital.

—Este beneficio se pagará de acuerdo al año calendario.

—Mantenimiento de las becas y las ayudas vigentes. Las becas serán aumentadas en un 10% sobre la de los hijos estudiantes.

## **S E P T I M O**

### **Bonificación Turnos "C", "Especiales" y "Otros"**

18) Este beneficio se aumentará a un 50% del sueldo diario y se pagará toda vez que el empleado trabaje en horas que no estén comprendidas entre las 7 y las 19 horas.

19) Los turnos de los empleados que trabajen en la Casa de Fuerza Pangal deben acomodarse a los habituales en el resto de la Planta.

## **O C T A V O**

### **Permiso Pagado**

20) Este derecho se aumenta a 12 días y se concederá a solicitud y de acuerdo con las necesidades del empleado.

## **N O V E N O**

### **Pago de Viático**

21) A los empleados que sean comisionados, ocasional o transitoriamente, para trabajar en lugares distintos de los habituales, por circunstancias del servicio o que deban atender reemplazos, se les pagarán todos los gastos, según comprobantes de pago presentados por los empleados, por concepto de alojamiento, alimentación y moviliza-

ción en que deban incurrir, sin perjuicio del bono de reemplazo y del sobretiempo correspondiente.

## **D E C I M O**

### **Bono de Reemplazo**

22) Al empleado que reemplace en su trabajo a otro de mayor sueldo, o cuando efectúe un trabajo que no sea el habitual, se le pagará desde el primer día y por todo el tiempo que dure, un bono equivalente a la diferencia de sueldo entre el reemplazante y el reemplazado. El empleado de moneda corriente que reemplace a otro del rol moneda americana, recibirá un bono igual a su sueldo base y sobretiempo por el período de reemplazo. Producida la ausencia del empleado moneda americana, el reemplazo debe entregarse al empleado moneda corriente ayudante o cualquier otro que tenga pleno conocimiento de las labores, en su defecto, debe pagarse este bono al empleado ayudante aunque el reemplazante sea de moneda americana.

Cuando se produzca la ausencia de un empleado, no debe repartirse el trabajo de éste, sino entregarlo a otro empleado para que se haga responsable de esa labor. En ningún caso esta bonificación podrá ser inferior a \$ 2.000.— diarios, aunque el reemplazado gane un sueldo igual o inferior al reemplazante. El bono de reemplazo debe pagarse también en los días festivos. El sobretiempo se pagará siempre después que el empleado haya completado su horario de trabajo, sin exigírsele completar las 48 horas semanales.

## DECIMO PRIMERO

### Servicio Médico

23) La Empresa construirá un Hospital en la ciudad de Rancagua, dotado de todos los elementos técnicos, con capacidad suficiente para la atención de todo el personal y sus familiares, no sólo de esta ciudad sino también de los que prestan sus servicios en los diferentes Campamentos.

24) Se construirá un Policlínico en Pungal dotado de camas y medicamentos, atendido por el personal indispensable.

25) El actual servicio médico de los Campamentos y el nuevo Hospital de Rancagua deberán contar con el personal especializado; en particular: Oculista, Traumatólogo, Tisiólogo, Dentista y demás ramas necesarias para la atención de los pacientes. Los empleados de Rancagua, Campamentos y sus familiares, que vivan en los sectores suburbanos de la ciudad, deberán ser atendidos en su totalidad por el actual servicio médico de la Empresa. Se dará preferente atención médica a los empleados que la soliciten durante el horario de trabajo.

26) Se ampliarán los actuales establecimientos hospitalarios de los Campamentos de Caletones y Coya de manera que satisfagan las necesidades de todo el personal de empleados y familiares. Los empleados y familiares tendrán atención médica en cualquier Campamento de la Empresa.

27) Se establecerá un servicio de electrocardiograma, a fin de evitar que en caso de urgencia su desarrollo se realice en Santiago, con la consi-

guiente pérdida de tiempo, que puede producir casos fatales.

28) Los actuales Hospitales de los Campamentos y en el nuevo de Rancagua se acondicionará una sala exclusiva para los empleados y sus familiares.

29) En caso de enfermedad o accidente del trabajo, los empleados recibirán el 100% de sueldo por todo el tiempo que dure su enfermedad o accidente, hasta el reintegro al trabajo.

30) Las recetas ordenadas por los especialistas y médicos que no estén contratados por la Empresa serán pagados por ésta, como asimismo los lentes u otros implementos necesarios para el enfermo.

31) Este servicio médico debe ser ampliado a la atención de los estudiantes hasta la terminación de sus estudios y a todos los familiares y personas que viven a sus expensas, incluidos los nietos reconocidos como carga familiar por la Caja de Previsión de EE. PP.

32) Se establecerá en Braden Copper Company el servicio dental, aportando los empleados un porcentaje en los tratamientos dentales.

## **DECIMO SEGUNDO**

### **Pasajes y Fletes**

33) Los empleados que reciban el Auxilio Extraordinario tendrán derecho a pasajes en avión, vapor o ferrocarril, de primera clase desde Rancagua hasta el punto de destino dentro del país. Este beneficio comprende al empleado, su cón-

yuge, padres, hijos y otras personas que vivan a sus expensas.

34) Recibirán también fletes para todos sus efectos personales y mobiliarios; además, para todos los efectos se pagará un viático diario de \$ 5.000.— para el empleado y cada uno de sus familiares que viajen con él, hasta la llegada a su nuevo destino, respetando la decisión del empleado para hacer su traslado.

## **DECIMO TERCERO**

### **Servicio Funerario**

35) La Empresa pagará los gastos funerarios de los empleados, esposa, hijos, padres y nietos en fallecimientos que ocurran en cualquier punto del país. En el servicio funerario se incluirá el pago del nicho correspondiente.

## **DECIMO CUARTO**

### **Mejoramiento Económico**

36) Los actuales sueldos de los empleados se aumentarán en un 100% del alza del costo de la vida al 30 de septiembre de 1959.

37) Bonificación compensatoria que cubra la diferencia que no fué compensada por la ley N° 13.305, y también el alza del costo de la vida desde el 1° de Enero al 30 de Septiembre de 1959.

38) Aumento de sueldo de un 100% del alza del costo de la vida cada vez que se produzcan alzas en los productos de primera necesidad, cu-

vos reajustes se efectuarán cada tres meses y a contar del 1º de Octubre de 1959.

39) Todo empleado nuevo debe ingresar a la Compañía con 1½ sueldo vital; después de 6 meses de contratado este sueldo se aumentará a 2 sueldos vitales.

40) Cada empleado nuevo que reemplace a otro que se retire debe quedar con el mismo sueldo que tenía éste.

41) Nivelación del sueldo de los Conductores de Trenes y Despachadores a la renta de Maquinista. Nivelación de los sueldos de los Maquinistas del Ferrocarril Eléctrico Mina al de los Maquinistas del Ferrocarril de Rancagua a Sewell. En los puestos de Conductores y Maquinistas se establecerán dos tipos de sueldos: Primera y Segunda.

42) El sueldo de las Perforadoras de I. B. M. se nivelará al de los Operadores de esta misma Sección. El horario de trabajo de los empleados no será superior a 60 horas semanales, de acuerdo con el Código de Trabajo. Cuando las labores exijan mayor número de horas de trabajo, la Empresa contratará nuevos empleados para establecer turnos en las referidas labores.

43) Los sueldos de empleados en general estarán de acuerdo con la responsabilidad e importancia de funciones que desempeña, nivelando la Empresa todos los sueldos en aquellas secciones en que el trabajo que ejecuten requieran el mismo esfuerzo, al sueldo más alto que exista en cada grupo. Se considerarán en esta nivelación de sueldos a los empleados que tengan 3 años de servicio en la misma sección.

## DECIMO QUINTO

### Locales Sindicales

44) La Empresa construirá locales sindicales en Rancagua y Caletones y ampliará y refaccionará los locales sindicales de Sewell y Coya.

## DECIMO SEXTO

### Servicio de Movilización

45) La Empresa modernizará los actuales coches de pasajeros, dotándolos de calefacción, mejor alumbrado, asientos y servicios higiénicos adecuados, eliminando la actual categoría de tercera clase. Se dispondrá de dos coches permanentes a Caletones y más cuando sea necesario.

46) Instalará luz adecuada en las diferentes Estaciones y Paraderos. Además construirá el número suficiente de coches de pasajeros para atender el buen servicio.

47) Se establecerá un nuevo paradero frente a la Población Isabel Riquelme; se habilitará en el actual paradero de Sanchina una garita de resguardo para los pasajeros.

48) En Sewell, el Inclinado "45" establecerá un servicio de movilización a la llegada de cada Tren de Pasajeros, para trasladar a las personas que viven en la parte alta del Campamento.

49) Se establecerá un Tren de Pasajeros en los días Sábado en la tarde y el Tren Excursionista será exclusivamente para los personales contratados en la Empresa.

50) Los actuales itinerarios de Trenes se modificarán, de acuerdo con las Directivas Sindicales.

51) La Empresa reconocerá la obligación de transportar a sus personales y familiares con la comodidad y seguridad necesarias entre los Campamentos y Rancagua.

52) La Empresa dará las facilidades de movilización, fuera de los habituales horarios de trenes, a todos los empleados y familiares que por diferentes razones desean movilizarse entre los Campamentos y Rancagua.

53) La Empresa establecerá un servicio estable y adecuado de movilización para los personales y sus familiares, de los Campamentos de Barahona, Pangal, Bocatoma de Pangal y Bocatoma de Cachapoal.

54) La Empresa dará facilidades de movilización a los estudiantes de los Campamentos que estudian fuera de ellos, en los días Sábado y Domingo.

55) Se establecerá el servicio de movilización en micros, para los personales que laboran en Rancagua y que viven distantes de sus faenas, a las horas de entrada y salida de su trabajo.

56) La Empresa habilitará el camino carretero hasta los Campamentos de Caletones y Sewell.

## **DECIMO SEPTIMO**

### **Abastecimiento de Artículos de Primera Necesidad**

57) La Empresa abastecerá normal y eficien-

temente de artículos de primera necesidad a los Almacenes de los Campamentos.

58) En los Campamentos se nombrará una comisión que fijará el precio de la alimentación en las pensiones, y la composición de la comida diaria; además, fiscalizará la calidad y precio de las mercaderías que se expendan en los almacenes y negocios. Estas comisiones estarán compuestas por un representante de la Empresa y uno de cada Sindicato de la localidad respectiva.

## **DECIMO OCTAVO**

### **Problema Educativo**

59) La Empresa ampliará la actual Escuela Industrial de Sewell, y dará facilidades al profesorado de este Plantel Educativo a objeto de completar la dotación de maestros, y poder contar así con una labor más efectiva y completa que permita asistir a los hijos de los trabajadores de Coya y Caletones. Estas mismas facilidades deberán hacerse extensivas a las Escuelas Primarias de los Campamentos.

60) La Empresa otorgará una ayuda económica de carácter especial para el sostenimiento de los actuales Liceos Nocturnos que funcionan en Coya y Caletones.

61) La Empresa pavimentará los patios, construirá mediaguas con el objeto de proteger a los educandos del sol, la lluvia y nieve; construirá talleres para trabajos manuales con las herramientas respectivas y reparará todas las deficiencias que existan en las Escuelas Públicas de los Campamentos de Sewell, Caletones y Coya.

## DECIMO NOVENO

### Bonificaciones

62) La Empresa establecerá un bono de colaboración para todos los empleados de la Planta, consistente en \$ 800.— diarios.

63) La tabla que rige actualmente para el pago de la bonificación por tonelaje, para los empleados que laboran en el Ferrocarril Eléctrico Mina, se aumentará en un 50%.

64) Se establecerá el bono de vacaciones, para todos los empleados que laboran en la Planta, consistente en \$ 10.000.— por el empleado y cada una de las cargas familiares.

65) Se establecerá el bono de choca, para todos los empleados que laboran en turnos dentro de la Planta, consistente en un 10% del sueldo diario. Este bono se pagará además a los empleados que teniendo contrato en Sewell, tienen que laborar en la Mina.

66) La Empresa pagará un bono de \$ 500.— diarios, a todos los empleados de las Oficinas de Tiempo, que tienen que entregar tarjetas de trabajo a los diferentes turnos.

67) El actual bono de \$ 500.— al mes que se paga a las perforadoras de I. B. M., se aumentará a \$ 9.000.— mensuales.

## VIGESIMO

68) A todo empleado que, además de cumplir sus labores habituales con la Empresa, tengan otras responsabilidades encomendadas por la mis-

ma, se les bonificará con el 25% del sueldo diario.

69) El actual sobretiempo que se paga en la Mina, se aumentará a 1 hora diaria, extendiéndose a todo el personal que transitoriamente o de planta, tenga que ejecutar sus labores en esta Sección de la Empresa.

70) Cada vez que haya necesidad de trabajar sobretiempo, en cualquier sección de la Planta, las horas superiores a dos se pagarán con un recargo de un 100%.

71) La Empresa pagará el tiempo, con su recargo correspondiente, a todo empleado que, por su trabajo tenga que permanecer a disposición de sus labores.

## **VIGESIMO PRIMERO**

### **Venta de Utiles de Trabajo**

72) La Empresa estará obligada a vender ropas de trabajo, géneros, ropas de agua, cubre calzado, zapatos de seguridad, herramientas, instrumentos técnicos, libros técnicos, plumas fuentes para los personales de Oficina, lápices automáticos y todos los elementos necesarios para el uso en las labores habituales. Estas ventas serán entregadas a los solicitantes con un 50% de descuento del costo.

## **VIGESIMO SEGUNDO**

### **Ocupación a Hijos de Empleados**

73) La Empresa dará preferencia a los hijos

de los empleados para cubrir vacantes que se produzcan dentro de la planta.

### **VIGESIMO TERCERO**

#### **Descuento por Planillas en Ventas a Plazo**

74) La Empresa otorgará a sus empleados las facilidades para efectuar descuentos por planillas en compras a plazo.

### **VIGESIMO CUARTO**

#### **Sábado Inglés**

75) Se establecerá el Sábado Inglés dentro de las faenas de los Campamentos.

### **VIGESIMO QUINTO**

#### **Pago de Vacaciones**

76) La Empresa pagará las Vacaciones a los empleados 2 días antes de empezar a hacer uso de ellas.

### **VIGESIMO SEXTO**

#### **Descuentos Cuotas Sindicales**

77) La Empresa restablecerá el sistema de entregar a las Organizaciones Sindicales por descuentos de cuotas sociales, las planillas de descuentos correspondientes.

### **VIGESIMO SEPTIMO**

#### **Escupitines y Estufas**

78) La Empresa restablecerá el servicio de

escupitines suspendido por el Contralor Local de Rancagua.

79) Instalación de estufas "Sala de Espera Estación Coya", "Local de Garage" de Coya; Plataforma del Cobre, Bodega de Despacho de Materiales-Rancagua.

## **VIGESIMO OCTAVO**

### **Juegos Infantiles en Campamentos**

80) La Empresa habilitará Plazas para Juegos Infantiles en los diferentes Campamentos.

## **VIGESIMO NOVENO**

### **Gratificación Anual**

81) La Empresa pagará como gratificación anual a sus empleados seis sueldos bases.

## **T R I G E S I M O**

### **Préstamos Cuenta Personal**

82) La Empresa otorgará a todo empleado que lo solicite, un mes de sueldo como préstamo, el cual deberá ser reembolsado en sumas no superiores a un 10% del sueldo del solicitante.

## **TRIGESIMO PRIMERO**

### **Problemas Telefonistas**

83) El horario de las empleadas de teléfonos debe iniciarse a las 8.00 A. M.

84) La Sala de Descanso de las empleadas de teléfonos debe considerar buen servicio higiénico, ventilación y luz adecuada. Banquetas apropiadas para el descanso de las referidas empleadas.

85) La Empresa otorgará a las empleadas de teléfonos uniformes y delantales apropiados.

86) Se designará un ayudante al Reparador de Teléfonos, en calidad de empleado.

87) La Empresa otorgará al personal que labora en teléfonos las comodidades y útiles necesarios para su alimentación.

88) Al personal de telefonistas de la Mina se le acondicionará del servicio higiénico correspondiente.

## **TRIGESIMO SEGUNDO**

### **Premio por 25 Años de Servicios**

89) La Empresa otorgará a todos los empleados que cumplan 25 años de servicios en ella, tres meses de sueldo como premio de antigüedad.

## **TRIGESIMO TERCERO**

### **Tarjeta Control Diario I. B. M.**

90) Eliminar la tarjeta de control diario de trabajo, por considerarse ajena a todo principio racional entre capital y trabajo.

## **TRIGESIMO CUARTO**

### **Declaración de los Sindicatos Peticionarios**

91) Cualquier petición que sea desechada por

la Empresa, de conformidad a lo prevenido en el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores del Cobre, la reiteramos y petitionamos por separado como demanda referente a condiciones esenciales de vida, conforme al artículo 15 del Estatuto citado.

92) Agotadas las conversaciones directas sobre el contenido de las demandas presentadas y de la reglamentación correspondiente, se fijará un plazo de 5 días antes del vencimiento legal, para revisar la redacción del Acta de Avenimiento y Reglamento correspondiente.

## **POR SINDICATOS PROFESIONALES DE EMPLEADOS PARTICULARES DE BRADEN COPPER COMPANY**

### **Por Sewell y Minas:**

Carlos Pelayo Lagos, Presidente; Roberto Salfate Aránguiz, Secretario; Juan Lizana A., Tesorero; Juan T. Alvarado Cádiz, Director; Carlos Duarte Sánchez, Director.

### **Por Caletones:**

Luis A. Ibarra Jara, Presidente; Rodolfo Aranedá Chávez, Secretario; José Arellano C., Tesorero; Gastón Pérez Pérez, Director.

### **Por Coya y Pangal:**

Antonio Assar Becerra, Presidente; Fdo. Fi-

gueroa Bustamante, Secretario; Apolinario González O., Tesorero; Manuel Conejeros Torres, Director; Pacífico Carrasco Llanca, Director.

**Por Rancagua:**

Liberato Cerda Pacheco, Presidente; Gonzalo Villablanca E., Secretario; José M. Araneda C., Tesorero; Mariano Madrid Rojas, Director.

Rancagua, 1º de Julio de 1959.

Rancagua, 11 de Julio de 1962.

Señores Presidentes y Secretarios  
de los Sindicatos Industriales y Profesionales  
de EE, PP., "Sewell y Mina", "Colchagua",  
"Copa y Panguel" y "Rancagua".

Muy señores míos:

## **Respuesta**

De acuerdo a lo que el Sr. Director de  
Trabajadores del Cobre corresponde a la  
página diez respecto al Plan de Estudios  
elaborado por el Sr. [?]  
de acuerdo con el [?]

**de**

## **Braden Copper Co.**

En el sentido expresado, debe haber un  
plazo, y probar su punto y punto de  
frente a ellos, para que no exista ningún  
respeto en las pautas correspondientes a  
partes.

En el sentido expresado, debe haber un  
lo siguiente:

Aumento de Retención.

El Gobierno ha venido trabajando en el  
plano de estado de la ley de [?]

Rancagua, 11 de julio de 1959.

Señores Presidentes y Secretarios  
de los Sindicatos Industriales y Profesionales  
de EE. PP., "Sewell y Mina", "Caletones",  
"Coya y Pangal" y "Rancagua".

Muy señores míos:

De acuerdo con el art. 20 del Estatuto de los Trabajadores del Cobre, corresponde a la Compañía dar respuesta al Pliego de Peticiones presentado por Uds., trámite al que se da cumplimiento con esta comunicación.

## I

La Compañía estima conveniente definir ciertos aspectos fundamentales relacionados con el Pliego, y precisar su posición y puntos de vista frente a ellos, para que no existan dudas al respecto en las próximas conversaciones entre las partes.

En el sentido expresado, debe manifestarse lo siguiente:

### **Aumento de Remuneraciones**

El Gobierno ha venido insistiendo en el cumplimiento estricto de la legislación vigente sobre

esta materia y a ella se han ajustado las partes en la solución de los conflictos resueltos hasta la fecha. La Compañía, a su vez, también se atenderá a dichas disposiciones legales.

### **Escala Móvil**

La Compañía no ve motivo alguno para que este beneficio sea mejorado y, por el contrario, estima que hay numerosas razones para dudar del valor de este mecanismo, tanto para la industria como para los trabajadores.

### **Indemnización por Años de Servicios y Auxilio Extraordinario**

La Compañía considera que estos beneficios en su forma actual tienen una amplitud mayor de la que debiera ser y constituyen una garantía evidente para los trabajadores. Uds., en cambio, han desvirtuado su verdadero sentido y concepto, lo que es del todo inaceptable.

### **Otros beneficios**

La Empresa está dispuesta a considerar aquellos beneficios que a su juicio se justifiquen, eso sí que en un terreno absolutamente realista.

El solo hecho de formular una determinada petición en el Pliego respectivo no significa que ella sea materia de conflicto ni que la Compañía esté obligada a considerarla, como tampoco que su rechazo constituya una pérdida para los trabajadores. Durante varios años la Empresa ha denegado muchas de las peticiones nuevamente planteadas por Uds. y, en cada caso, les ha ex-

puesto las razones de su posición. Esta situación respecto de ellas se mantiene igual, y en cuanto a otras del presente Pliego, estima que se hallan tan lejos de la realidad que su seria consideración constituiría una pérdida de tiempo tanto para Uds. como para la Compañía.

## II

De acuerdo con el art. 20 y demás disposiciones pertinentes del Estatuto de los Trabajadores del Cobre, corresponde asimismo en esta Respuesta objetar las peticiones que se estiman ilegales.

Es la tercera vez que la Compañía se ve en la necesidad de proceder en igual forma y, en esta ocasión, debe objetar una mayor cantidad de peticiones que en años pasados, por la muy sencilla razón de que su número es muy superior al de los dos últimos conflictos. Además, la obliga a ello el hecho de que se ha insistido en peticiones declaradas ilegales en las oportunidades anteriores, y de que la gran mayoría de las nuevas que se han agregado lo son igualmente por una u otra de las causas contempladas en el Estatuto.

La circunstancia anotada permite ahora remitirse a lo expresado sobre este mismo particular en las Respuestas dadas en los casos citados precedentemente, que llevan fechas 10 de Enero de 1957 y 11 de Abril de 1958, y en las cuales se analiza en detalle esta materia. Por tal motivo, para no entrar en repeticiones que alargarían innecesariamente la presente, se dan como expresamente reproducidos los párrafos N° II de ambas, debiendo ellos tenerse como parte integrante de

esta comunicación para todos los fines legales.

No obstante, para los efectos formales del caso, cabe precisar que el Pliego que se contesta contiene numerosas peticiones que se refieren a (1) materias ajenas a los contratos entre las partes, (2) a cuestiones relacionadas con la administración de la Empresa, y (3) a puntos solucionados por las leyes y reglamentos vigentes. Concretamente, la mayoría de las peticiones son ilegales por abarcar cuestiones que conforme al Estatuto son extrañas al conflicto y que, por lo tanto, deben ser eliminadas de él.

En mérito de lo expuesto y lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores del Cobre, se objetan por ilegales las peticiones que se indican a continuación, señalando separadamente las que corresponden a Obreros y Empleados y el grupo en que quedan comprendidas, e individualizándolas con la sola referencia del número con que aparecen en el Pliego, pues su inserción completa equivaldría a reproducir gran parte de éste.

## **O B R E R O S**

### **PRIMER GRUPO**

#### **Peticiones ajenas a los contratos de trabajo, Convenios, Actas de Avenimiento y Fallos Arbitrales**

Nos. 1; 9 - a) y b); 11; 12; 21 (en cuanto se pide su creación para otro personal); 23; 24; 25; 27; 28; 29 y 33.

## **SEGUNDO GRUPO**

### **Peticiones relacionadas con la administración de la Empresa:**

Nos. 16; 31; 33 y 34 (en su totalidad).

## **TERCER GRUPO**

### **Peticiones sobre puntos solucionados por leyes y reglamentos**

Nos. 6 - a), b) y c); 13 - a), b) y c); 15 - a), b), c), d) y e); 18; 19; 20; 22 y 31.

## **E M P L E A D O S**

### **PRIMER GRUPO**

#### **Peticiones ajenas a los contratos de trabajo, Convenios, Actas de Avenimiento y Fallos Arbitrales**

Nos. 2º - 8); 3º - 11), 12), 13) y 14); 6º - 17)-inciso final; 11º - 23), 24), 25), 26), 27), 28), 29), 30), 31) y 32); 12º - 34) - en cuanto se pide creación viático especial; 15º - 44); 16º - 45), 46), 47), 48), 49), 50), 51), 52), 53), 54), 55) y 56); 17º - 57) y 58); 18º - 59), 60) y 61); 19º - 62), 64), 65), 66) y 67); 20º - 68); 21º - 72); 22º - 73); 27º - 78) y 79); 28º - 80); 30º - 82); 31º - 84), 85), 87) y 88); 32º - 89).

## **SEGUNDO GRUPO**

### **Peticiones relacionadas con la administración de la Empresa**

Nos. 2º - 6); 3º - 11), 12), 13) y 14); 6º -

17) - inciso final; 7º - 19); 11º - 23), 24), 25), 26), 27), 28), 30) y 31); 14º - 39), 40), 41), 42) y 43); 16º - 46), 47), 48), 49), 50) y 52); 19º - 63); 20º - 68) y 69); 22º - 73); 24º - 75); 25º - 76); 26º - 77); 30º - 82); 31º - 83) y 86); 32º - 89); y 33º - 90).

### **TERCER GRUPO**

#### **Peticiones sobre puntos solucionados por leyes y reglamentos**

Nos. 2º - 8); 11º - 29); 14º - 36), 37), 38) 39) y 42); 20º - 69), 70) y 71); 21º - 72); 23º - 74); 24º - 75); 26º - 77); 29º - 81); 31º - 84), 85) y 88); y 34º - 91).

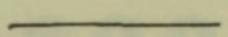
### **III**

Los obreros han incluido por separado en el Pliego "Demandas Referentes a Condiciones Sociales y de Bienestar en los Campamentos". Los empleados, en cambio, pretenden que se tengan como demandas de esta clase aquellas peticiones que sean desechadas, lo que es totalmente improcedente y contrario a disposiciones expresas del Estatuto. Siendo así, la Empresa no puede aceptar este temperamento y le asiste la seguridad de que habrá de ser rechazado por el señor Presidente y la H. Junta Especial de Conciliación y Arbitraje.

Por consiguiente, se deja expreso testimonio de que sólo la parte obrera aparece acogándose a lo establecido en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores del Cobre, y que las demandas a que él se refiere, según se expresa en su texto,

no tienen el carácter de peticiones y son ajenas al conflicto colectivo.

En consecuencia, no es ésta la ocasión de referirse a tales demandas, acerca de las cuales corresponde que la H. Junta proceda en la forma que considere del caso. De todos modos, la Compañía se reserva el derecho que tiene para formular las observaciones que ellas le merecen en la oportunidad que estime conveniente o cuando le sean solicitadas.



Con todo lo expuesto en esta comunicación se da cumplimiento a las disposiciones pertinentes del Estatuto de los Trabajadores del Cobre, tanto en lo que se refiere a la contestación por escrito al Pliego como a la objeción de las peticiones que se estiman ilegales, respecto a lo cual deberá pronunciarse el señor Presidente de la H. Junta y a quien se le solicita tenga a bien declarar la ilegalidad de las peticiones objetadas.

Una vez que el campo legal de este conflicto quede debidamente precisado, esta Gerencia tomará contacto con Uds. para los efectos de iniciar las conversaciones que correspondan.

Saluda atentamente a Uds.,

*B. E. Grant*  
Gerente General.

Señoras  
Presidente  
de las Secciones de  
y Profesionales  
Sewell  
Caya

Washington, D. C., Mayo 10, 1939.

**Pliego de  
Peticiones**

Muy señores míos:

De acuerdo con la Ley de la Industria del Cobre, 19 y 19 del Estatuto de la Industria del Cobre, Braden Copper Co. y sus trabajadores el presente pliego contiene las peticiones que más interesa al público en general.

**de  
Braden Copper Co.**

de la parte de los  
de la industria del cobre y sus trabajadores  
de las consignaciones del presente pliego.

Ciudad de los Estados Unidos y 10-15 de 1939

Empleados

El Consejo que viene a ser el 30 de Septiembre del presente año contiene el texto completo de

Rancagua, 3 de Julio de 1959.

Señores

Presidentes y Secretarios  
de los Sindicatos Industriales  
y Profesionales de EE. PP.  
"Sewell y Mina", "Caletones",  
"Coya y Pangal" y "Rancagua"

Muy señores míos:

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 14 y 16 del Estatuto de los Trabajadores del Cobre, Braden Copper Company viene en presentar a sus trabajadores el presente pliego conteniendo las peticiones que más adelante se indican, con el objeto de que se adicionen las cláusulas N° 20 del convenio en la parte de los obreros y N° 12 en la parte de los empleados y se elimine la N° 6 de la correspondiente a estos últimos, en virtud de las consideraciones que se pasan a exponer.

**Cláusula N° 20 de los Obreros y N° 12 de los Empleados**

El Convenio que vence el 30 de Septiembre del presente año contiene, en estas cláusulas, el

compromiso de los trabajadores de no formular peticiones, ni iniciar conflictos de ninguna especie, como asimismo a no producir por causa alguna entorpecimientos ni interrupciones en la industria, durante la vigencia del Convenio.

A pesar de la claridad de estas cláusulas, ellas no han sido cumplidas, y en varias ocasiones durante la vigencia del Convenio, los trabajadores han formulado peticiones y han producido paralizaciones ilegales e intempestivas de las faenas, causando a la Empresa perjuicios económicos de consideración. Dada la gravedad que significa el incumplimiento de estas cláusulas, la Compañía estima que adolecen de una omisión que debe subsanarse, y por eso estima necesario que el próximo convenio a que se llegue contenga una manera efectiva de evitar esos hechos y garantías realmente eficaces que aseguren el debido cumplimiento de tal disposición.

Con este objeto la Compañía ha considerado la necesidad de adicionar las cláusulas citadas en dos aspectos o sentidos: el primero dice relación con un procedimiento sobre reclamos, y el otro con sanciones efectivas por la falta de cumplimiento al compromiso establecido en el Convenio de no producir entorpecimientos ni interrupciones en la industria por causa alguna, ya sea se incurra en ellos por grupos del personal, parcialmente, o por la totalidad de él, es decir, en forma colectiva.

Respecto al primer aspecto, la Compañía desea convenir con la colaboración de su personal un procedimiento que reglamente la forma de presentar y cursar los reclamos individuales, concer-

nientes a la aplicación de los beneficios legales y de los establecidos en los contratos individuales y convenios colectivos vigentes. Este procedimiento, que sería escrito, contendría pautas sencillas y expeditas, etapas escalonadas, plazos breves, en general, normas cuyo mutuo respeto y acatamiento serían una garantía para las partes. Con él, además, se evitarán demoras, malos entendidos e inconvenientes de todo orden, y se producirá el buen entendimiento entre el capital y el trabajo.

Se trata, en consecuencia, de contemplar un procedimiento para conocer y cursar los reclamos que de hecho se producen, los cuales deben presentarse con sujeción a normas determinadas y ser concretos y fundados a fin de corregir deficiencias o erradas interpretaciones.

La Empresa sabe que dentro de sus atribuciones tiene la facultad de establecer tal procedimiento, pero consecuente con el propósito de armonía que la anima, estima que es preferible que resulte de un acuerdo mutuo con sus trabajadores dentro del proceso normal de las negociaciones colectivas.

Con referencia al segundo aspecto, que también tiene por objeto adicionar estas mismas cláusulas, tiende a considerar sanciones efectivas por el no cumplimiento del compromiso que prohíbe formular peticiones, producir entorpecimientos o interrupciones en la industria, y que no ha sido respetado no obstante lo preciso de su redacción. En efecto, durante la vigencia del Convenio se han producido paros ilegales que no sólo han causado perjuicios de consideración, sino que han

llegado a determinar virtualmente la paralización total de la Empresa, provocando cuantiosos daños al país, a la industria y al personal.

Así como no sería admisible que la Compañía no respetara por su parte las Actas de Avenimiento, no puede aceptarse tampoco que los convenios no sean cumplidos por los trabajadores.

Por ello es indispensable que el incumplimiento a la estipulación a que nos referimos lleve aparejada sanciones para que sea respetada.

Por estas razones y porque los convenios deben firmarse para ser cumplidos en la forma pactada, la Compañía solicita que las cláusulas de vigencia del contrato colectivo se mantengan no limitadas a la sola prohibición de producir entorpecimientos o interrupciones durante la vida del Convenio, sino que adicionadas con sanciones económicas para el caso de infracciones o desconocimiento de ellas, las que podrían consistir en medidas de carácter pecuniario por los daños causados y que se harían efectivas sobre la participación de utilidades, gratificaciones, indemnizaciones o cualesquier otros beneficios económicos que pudieran corresponder a los responsables.

### **Cláusula N<sup>o</sup> 6 de los Empleados**

La parte correspondiente a los empleados en el Convenio vigente, contempla en esta cláusula el permiso pagado que tiene una duración hasta por seis días, en la forma y condiciones que en su texto se indican, y respecto del cual no hay necesidad de probar la causa que se invoque para solicitarlo.

Este beneficio ha llegado a ser en la práctica un serio tropiezo para el normal desarrollo de las

labores de la Compañía, tanto por lo que significa y el alcance que tiene en sí mismo, como por haberse generalizado su uso a una proporción que no corresponde a la intención que se tuvo al pactarlo y en un porcentaje muy superior al que debiera ser. En verdad, se ha llegado a un momento en que es imposible una adecuada distribución del trabajo y su oportuna ejecución, si las labores de cualquier empleado pueden interrumpirse como consecuencia de la petición de permisos conforme a la cláusula aludida.

Sin embargo, hay algo más importante y fundamental que agregar y es que este beneficio ya no tiene la razón de ser que se tuvo en vista para establecerlo, pues ha desaparecido la causa que lo motivó y carece del fundamento que le dió vida. Es de conocimiento general que este permiso se concedió para que los empleados no vieran disminuidas sus vacaciones legales de 15 días, pues el personal en aquel entonces alegó que a este respecto ellos se encontraban en una situación desmedrada con relación a los demás empleados del país. Precisamente en vista de esta causa y fundamento invocados, o sea, para que los empleados no recurrieran a días de vacaciones en casos especiales, se otorgó este beneficio que les permitiría usar de un feriado completo de 15 días.

Todo lo anterior ahora carece de la justificación que tuvo tiempo atrás, puesto que el personal de empleados de la Compañía goza de una situación de excepción en materia de feriado. En la actualidad, conforme a la ley, tiene derecho a 25 días hábiles de vacaciones cada año, lo que, en el hecho, significa un mes como mínimo de

ausencia en tal período, la que se excede generalmente en cuatro, seis, o más días anuales como consecuencia del uso fraccionado del feriado.

Otro factor que influye en esta materia y que debe hacerse notar es el que se refiere al mejoramiento de la movilización entre los campamentos de la Empresa y el resto del país. Ya no puede sostenerse, como se insistió al solicitar el permiso pagado, que se requiere de un mínimo de dos días para diligencias de horas, o de tres o cuatro para otras de mayor extensión, como verdaderamente ocurría cuando sólo había un tren de subida y otro de bajada diariamente. La Compañía se esforzó en establecer el actual itinerario de trenes, que contempla la carrera de dos servicios diarios en cada sentido, teniendo presente esta situación y para otorgar una facilidad cuyos resultados prácticos en este sentido no se pueden desconocer.

Por lo tanto, son razones de diversa índole, ya relacionadas a la adecuada ordenación y distribución del trabajo, de orden económico, etc., las que justifican plenamente la supresión de este permiso.

En resumen, en este Pliego de la Empresa se formulan las siguientes peticiones:

1. Que se adicionen las cláusulas N<sup>o</sup> 12 de la parte de los empleados y N<sup>o</sup> 20 de la de los obreros del Convenio vigente con un procedimiento que contemple las normas para conocer y cursar los reclamos individuales, entendiéndose por tales los que se relacionen con la aplicación de los beneficios legales o de los establecidos en los contratos individuales o convenios colectivos vigentes.

2. Que las cláusulas indicadas en el número anterior se adicionen con sanciones pecuniarias para el caso de su infracción.

3. Que se suprima la cláusula 6ª del Convenio en la parte de los empleados y que contempla el beneficio denominado "Permiso Pagado".

Esperamos contar a este efecto con la cooperación del personal, porque la operación eficiente y próspera de la empresa beneficia en primer término a sus empleados y obreros.

Saluda atentamente a Uds.,

*R. M. Haldeman*  
Vicepresidente

**Respuesta  
de los  
Sindicatos  
Profesionales e  
Industriales**

Rancagua, 13 de julio de 1959.

Señor

R. M. Haldeman,  
Vicepresidente de Braden Copper Co.,  
Rancagua.

ASUNTO: Respuesta de los cuatro Sindicatos Profesionales de EE. PP. y cuatro Sindicatos Industriales al "Pliego de Peticiones" formulado por Braden Copper Company.

Muy señor nuestro:

De conformidad a lo establecido en los artículos 14 y siguientes del Estatuto de los Trabajadores del Cobre, venimos en dar respuesta y objetar el "Pliego de Peticiones" dirigido a los Sindicatos de Empleados y Obreros del mineral El Teniente por Braden Copper Co., en mérito de las razones que pasamos a exponer:

1º—IMPROCEDENCIA DEL DERECHO DE LA EMPRESA A USAR DE "PLIEGO DE PETICIONES" PARA OBTENER EL DESAHUCIO TOTAL O PARCIAL DE UN CONVENIO COLECTIVO.

El Estatuto de los Trabajadores del Cobre reglamenta los conflictos colectivos del trabajo en la Gran Minería del Cobre como un procedimiento destinado a ser usado por los trabajadores —por eso se llama “Estatuto de los Trabajadores” y no de las “Compañías del Cobre”— para encauzar sus aspiraciones de mejoramiento económico y social.

Ninguna disposición existe dentro de él que autorice, de manera explícita, a las empresas para poner en marcha un proceso colectivo de “lock out” usando de las normas especiales contempladas para los trabajadores. La sola mención accidental que el artículo 15 hace, también, de las empresas, al referirse a “demandas referentes a condiciones esenciales de vida o bienestar de los campamentos”, no es suficiente para considerar desnaturalizado todo el sistema reglado por el Capítulo III del Estatuto, máxime si se considera que estas “demandas”, como repetidamente las denomina el artículo 15, “no forman parte del conflicto”.

Podríamos enumerar algunas de las razones que fundamentan más precisamente nuestra posición:

a) el artículo 14 al señalar las cuestiones que no pueden ser materia de conflicto menciona las relacionadas con la administración de las empresas, asunto que, cualquiera que sea su injusticia, tiene sentido como una limitación para los trabajadores, mas no para la misma empresa;

b) el artículo 17 señala cómo debe presentarse el pliego de peticiones y asigna, exclusivamente, al Directorio del Sindicato esta función. En nin-

guna forma hay referencia a la presentación del "Pliego de Peticiones" de la empresa;

c) el artículo 18 señala que sólo podrá originarse "un conflicto colectivo, que comprenderá a empleados y obreros" y que las peticiones "de unos y otros deberán incluirse en un mismo pliego, que será tramitado en conjunto y terminará con una misma Acta "de Avenimiento o Fallo Arbitral". Nada se dice, ni nada cabe respecto de un Pliego de la empresa;

d) el artículo 19 es terminante al señalar que "si los empleados y obreros no presentaren el pliego... el contrato colectivo, acta de avenimiento o fallo arbitral quedará automáticamente renovado por un período igual";

e) los artículos 28 hasta el 33 exclusivamente señalan la huelga como el desenlace del conflicto colectivo cuando hubieren fracasado el acuerdo directo, la conciliación y el arbitraje. Luego, es obvio que el capítulo no se refiere al procedimiento de "lock out" que es lo único que puede ponerse en marcha cuando una empresa promueve un conflicto colectivo;

f) finalmente, el sentido natural y obvio de las palabras no acomoda la expresión "Pliego de Peticiones" a un proceso iniciado por una empresa en relación con sus trabajadores. Nadie puede desconocer, y nuestra legislación ciertamente lo consagra, la posibilidad de que ambas partes de una convención colectiva puedan propiciar su desahucio. Sostenemos, en cambio, que no es el mecanismo de la presentación del pliego de peticiones contemplado en el Estatuto el que Braden Copper Company puede usar para este efec-

to, pues ello conduce a establecer “dos pliegos y no uno; dos conflictos y no uno, y confundir la reglamentación especial de la huelga con el “lock out”; el Estatuto de los Trabajadores, con el de las Compañías y a transformar en definitiva a los dependientes de ella como los sujetos destinados a dar satisfacción a las aspiraciones de mejoramiento económico social de las Compañías productoras de cobre de la Gran Minería”.

Sin perjuicio de lo anterior, deseamos anticipar que los trabajadores no tendrían ningún inconveniente, y por el contrario apoyarían, una modificación legal del Estatuto de los Trabajadores del Cobre destinada a perfeccionar y aclarar los numerosos vacíos o puntos oscuros que se advierten en él como consecuencia de su accidentada tramitación.

## 2º—SUBSIDIARIAMENTE, ILEGALIDAD DE LAS PETICIONES, SEGUN LOS FUNDAMENTOS QUE SIGUEN:

### a) Peticiones a los obreros:

#### 1º—Consideración de carácter general.

Los trabajadores siempre han sostenido, en los trámites de apelación y en los recursos de queja presentados respecto a conflictos anteriores, una interpretación amplia acerca de las materias que pueden ser susceptibles de petición y, en consecuencia, de conflicto colectivo. Sin embargo, siempre se han estrellado con la aplicación restrictiva que el ex Presidente de la H. Junta de Conciliación para la Gran Minería del Cobre dió al artículo 14 del Estatuto y que fué confirmada por

sentencia de la Corte del Trabajo de Santiago y de la Excma. Corte Suprema.

Quizás ahora, con la nueva modalidad adoptada por Braden Copper Company pueda variarse el referido criterio y hacer posible modificar la jurisprudencia que existe, en beneficio de ambas partes. En esa forma se dará curso a la aspiración de los trabajadores de lograr una amplitud de criterio que les permita mejorar sus condiciones de vida, según interpretación que siempre han sostenido se debe dar a las disposiciones que rigen las relaciones entre el personal y la empresa.

## 2.—Objeciones de ilegalidad.

Sin embargo, pese a la aspiración de los trabajadores, objetamos de ilegalidad la petición que a continuación se indica, basado, parte, en la interpretación que el ex Presidente de la Junta Especial para la Gran Minería del Cobre, don Néstor Montecinos, confirmada por los Tribunales ya mencionados, se ha dado a los preceptos del Estatuto de los Trabajadores del Cobre.

## CLAUSULA N° 20 DEL CONVENIO, EN LA PARTE DE LOS OBREROS

Braden Copper Company, solicita “que se adicionen las cláusulas número 20 de los obreros, del convenio vigente, con un procedimiento que contemple las normas para conocer y cursar los reclamos individuales, entendiéndose por tales los que se relacionen con la aplicación de los beneficios legales o de los establecidos en los contratos o convenios colectivos vigentes”, y que ella “se adicione con sanciones pecuniarias para el caso de su infracción”.

Esta petición es ilegal por contravenir lo dispuesto en el inciso 2 del artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores del Cobre, ya que se trata de puntos solucionados por las leyes y reglamentos vigentes. En efecto, los artículos 20 y 21 del Código del Trabajo establecen las responsabilidades que caben al Sindicato que hubiere suscrito un contrato colectivo de trabajo, indicando incluso que el patrimonio social del sindicato servirá de garantía a las responsabilidades que puedan incumbirle por las infracciones cometidas por los trabajadores que pertenezcan a aquél, a las obligaciones que se contengan en el referido contrato. No cabe duda que tales disposiciones son perfectamente aplicables en la especie, ya que las actas de avenimiento tienen el valor de un contrato colectivo de trabajo, como lo ha reconocido reiteradamente la Dirección General del ramo.

Además, tal petición es ilegal porque no contiene una solicitud concreta que los trabajadores puedan considerar. En efecto, está redactada en forma vaga y por lo mismo inabordable como petición. La sanción para el incumplimiento de las obligaciones emanadas de un acta de avenimiento, de la ley o de los contratos individuales de trabajo no están determinadas, y podrá ser desde un peso a un escudo, hasta millones de dólares. En consecuencia, no es posible que los trabajadores entren a considerar, desde un punto de vista estrictamente legal la petición antes indicada.

b) Peticiones a los empleados.

1º—Cláusula N° 12 del Acta de Avenimiento última suscrita con los empleados.

Por las razones y fundamentos señalados en el

punto anterior, objetamos de ilegalidad esta petición.

2.—Cláusula N<sup>o</sup> 6 del Acta de Avenimiento última suscrita con los empleados.

De aceptarse el derecho a petición por parte de la empresa en el sentido señalado en la primera parte de esta presentación, sería legal la petición hecha por Braden Copper Company. Pero, como no es claro el derecho que le asiste en esta oportunidad para suprimir un beneficio establecido a favor de los empleados, debe ella ser rechazada por ser ilegal.

En todo caso, los fundamentos aducidos por la empresa para solicitar la supresión de este beneficio no son efectivos, pues las condiciones existentes en el momento en que él se otorgó no solamente subsisten, sino que dan margen para que dicho beneficio sea ampliado, razón por la cual rechazamos en forma categórica las argumentaciones de Braden Copper Company en apoyo de su petición.

Por tanto, con el mérito de lo anteriormente expuesto y de las disposiciones legales citadas, rogamos a Ud. se sirva tener por contestado el Pliego de Peticiones formulado por Braden Copper Company a los Sindicatos de Empleados y Obreros del Mineral El Teniente y por formuladas las siguientes objeciones de ilegalidad:

1<sup>o</sup>—que es improcedente el derecho de la empresa a usar de la presentación de Pliego de Peticiones para obtener el desahucio total o parcial de un convenio colectivo;

2<sup>o</sup>—en subsidio, que es ilegal la petición que

se refiere a la cláusula 20 del Acta de Avenimiento última suscrita con los obreros;

3º—en subsidio del Nº 1, que es ilegal la petición que se refiere a la cláusula Nº 12 del Acta de Avenimiento última suscrita con los empleados;

4º—que es ilegal la petición que se refiere a la cláusula Nº 6 del Acta de Avenimiento última, suscrita con los empleados.

Saludan atentamente a Ud.

## **POR SINDICATOS PROFESIONALES**

### **“Sewell y Mina”**

Carlos Pelayo Lagos, Presidente; Roberto Salfate Aránguiz, Secretario; Juan Lizana Abarca, Tesorero; Carlos Duarte Sánchez, Director; Judas T. Alvarado Cádiz, Director.

### **“Caletones”**

Luis A. Ibarra Jara, Presidente; Rodolfo Aranedá Chávez, Secretario; José Arellano Castro, Tesorero; Gastón Pérez, Director.

### **“Coya y Pangal”**

Antonio Assar Becerra, Presidente; Fernando Figueroa Bustamante, Secretario; Apolinario González Ocares, Tesorero; Manuel Conejeros Torres, Director; Pacífico Carrasco Llanca, Director.

### **“Rancagua”**

Liberato Cerda Pacheco, Presidente; Gonzalo Villablanca Elgueta, Secretario; José M. Aranedá Cáceres, Tesorero; Mariano Madrid Rojas, Director.

## **POR SINDICATOS INDUSTRIALES:**

### **“Sewell y Mina”**

Héctor Olivares Solís, Presidente; Julio Valdivia Torres, Secretario; Jorge Contuliano Contuliano, Tesorero; Luis Vergara Castillo, Director; Filadelfo Figueroa Vargas, Director.

### **“Caletones”**

Armando Garrido Faúndez, Presidente; Alejandro Solís Sereño, Secretario; Juan Badilla Fica, Director; Armando Hidalgo Astorga, Director.

### **“Coya y Pangal”**

Ricardo Meneses Améstica, Presidente; Orlando Pino Hevia, Secretario; Cástulo Aguilera Cornejo, Tesorero; Lindorfo Cornejo Escobar, Director.

### **“Rancagua”**

Luis A. Guzmán Cuevas, Presidente; Manuel Jorquera Ortiz, Secretario; Octavio Cisternas Ramírez, Tesorero; Arturo Miranda Rojas, Director; Ranulfo Sandoval Arias, Director.

---

San Jorge Fono 373252