

**PLIEGO DE PETICIONES**

**DE LOS**

**SINDICATOS INDUSTRIALES**

**Y**

**PROFESIONALES**

**DE**

**Braden Copper Co.**

**31.XII.56**

—:—

**RESPUESTA**

**DE**

**Braden Copper Co.**

**10.I.57**

Rancagua, 31 de diciembre de 1956.

Sr. R. M. Haldeman,  
Gerente General de  
Braden Copper Company,  
Santiago.

Muy señor nuestro:

De conformidad con lo prevenido en los Arts. 14, 18 y 19 del Estatuto de los Trabajadores del Cobre para la gran minería, aprobado por Decreto Supremo N° 313, vigente desde el 15 de mayo del año en curso, los empleados y obreros de la firma de su digna dirección, se permiten conjuntamente, formular el Pliego de Peticiones que se acompaña.

El espíritu de cooperación expresado en las últimas conversaciones habidas de un año a esta parte entre los representantes sindicales de obreros y empleados y los representantes de la Empresa, nos han movido a formular peticiones estrictamente ajustadas a las necesidades de obreros y empleados, impulsados solamente por el deseo de mejorar el nivel de vida del personal de esta empresa, de tal manera

que ello redunde, no sólo en beneficio del personal, sino de la Empresa misma para alcanzar un aumento de producción.

En esta virtud, las Asambleas de empleados y obreros de los respectivos Sindicatos, celebradas en las fechas y horas que se indican a continuación, sancionaron y aprobaron el Pliego de Peticiones que adjuntamos a la presente consignado en las páginas 1 al 8 de la parte obrera y de 1 a 5 de la parte de los empleados.

### **ASAMBLEAS DE LOS OBREROS**

Diciembre 29 de 1956:

- "SEWELL Y MINAS' a las 6.30 P. M.
- "CALETONES" a las 8.30 P.M.
- "COYA Y PANGAL" a las 7.30 P.M.
- "RANCAGUA" a las 6.30 P. M.

### **ASAMBLEAS DE LOS EMPLEADOS**

Diciembre 27 de 1956:

- "RANCAGUA" a las 6.30 P. M..
- "COYA Y PANGAL" a las 6.30 P. M..

Diciembre 28 de 1956:

- "CALETONES" a las 6.30 P. M.
- "SEWELL Y MINAS" a las 6.30 P. M.

En estas circunstancias, firman los Presidentes y Secretarios de los respectivos Sindicatos:

**SINDICATO INDUSTRIAL "SEWELL Y MINA"**

(Fdo.) Héctor Olivares Solís, Presidente.  
Julio Valdivia Torres, Secretario.

**SINDICATO INDUSTRIAL "CALETONES"**

(Fdo.) Albino Moscoso Moscoso, Presidente.  
Alejandrino Solís Sereño, Secretario.

**SINDICATO INDUSTRIAL "COYA Y PANGAL"**

(Fdo.) Ricardo Meneses Améstica, Presidente.  
Leopoldo Evrard Rubio, Secretario.

**SINDICATO INDUSTRIAL "RANCAGUA"**

(Fdo.) Luis A. Guzmán Cuevas, Presidente.  
Manuel Jorquera Ortiz, Secretario.

**SINDICATO PROFESIONAL DE EE. PP.  
"RANCAGUA"**

(Fdo.) Liberato Cerda Pacheco, Presidente.  
Gonzalo Villablanca Elgueta, Secretario

**SINDICATO PROFESIONAL DE EE. PP.  
"COYA Y PANGAL"**

Sin firmas: Antonio Assar Becerra, Presidente  
Fernando Figueroa Bustamante

**SINDICATO PROFESIONAL DE EE. PP.  
"CALETONES"**

(Fdo.) Luis A. Ibarra Jara, Presidente.  
Efraín I. Zárate Guerra, Secretario.

**SINDICATO PROFESIONAL DE EE. PP.  
"SEWELL Y MINAS"**

(Fdo:) Carlos Duarte Sánchez, Presidente.  
Carlos Pelayo Lagos, Secretario.

Rancagua, Diciembre 31 de 1956.

Señor Don  
R. M. Haldeman,  
Gerente General de  
BRADEN COPPER COMPANY,  
Presente.

Muy señor nuestro:

Con motivo del vencimiento, el próximo 31 de Marzo, del plazo de vigencia de los Convenios suscritos con Braden Copper Company y los Sindicatos Industriales y de Empleados de esa Empresa, de conformidad con lo prevenido en los Arts. 14, 16, 18 y 19 del Estatuto de los Trabajadores del Cobre, aprobado por Decreto Supremo N° 313, de 30 de Abril de 1956, el personal de esa Industria, representado por los Dirigentes Sindicales de Empleados y Obreros, viene en presentar el pliego de peticiones que se acompaña, que fué aprobado por unanimidad y con asistencia de las mayorías legales en las Asambleas de cada uno de los Sindicatos representados.

Deseamos dejar constancia en esta oportu-

nidad, que en atención al espíritu de comprensión que ha existido en las últimas conversaciones habidas de un año a esta parte entre los representantes sindicales de obreros y empleados y los de la Empresa, hemos limitado estrictamente nuestras peticiones, ajustándolas a las necesidades de obreros y empleados, con el deseo de mejorar el nivel de vida del personal de la Empresa, de manera que los beneficios que se obtengan permitan una mayor armonía de trabajo entre las partes contratantes.

Los Trabajadores del Cobre, de la Industria de su digna dirección, hacen presente que han dado fiel cumplimiento a los Convenios vigentes, no habiéndose promovido en este lapso ningún conflicto de carácter colectivo o particular y, al mismo tiempo, el personal ha puesto sus mejores esfuerzos en mantener y mejorar las relaciones de trabajo con esa Empresa, lo que ha permitido a Braden Copper Company no sólo mantener sino también aumentar el ritmo de producción del mineral.

Además, nos es grato expresarle que reconocemos de parte de la Compañía el espíritu de comprensión con que ha tratado de solucionar los problemas de su personal y formulamos votos por que el mismo espíritu de acercamiento y armonía predomine en la solución favorable de las peticiones que formulamos y porque las conversaciones y discusión del

Pliego se realicen dentro de los cauces normales que señalan las disposiciones vigentes.

En esta virtud y en representación del Personal de la Empresa, firman el presente Pliego los Dirigentes de los Sindicatos de Obreros y Empleados.

## **PETICIONES DE LA PARTE OBRERA**

### **1º—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 establecidas 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.

### **2º—AUMENTO GENERAL DE SALARIOS.**

a)—En atención a que cada día es menor la capacidad adquisitiva de las remuneraciones, se solicita un aumento general de un 40% de los actuales salarios en tarjeta e igual aumento proporcional en los salarios a trato, para todos los obreros de la Industria.

b) — Se nivelen los salarios de todos los obreros de ambos sexos que desempeñen igual trabajo y perciban salarios diferentes, a fin de dar cumplimiento a las disposiciones legales que establecen que en la misma clase de trabajo el salario del hombre y de la mujer serán iguales.

c) — Se aumente en un 5% adicional sobre los salarios reajustados, la remuneración de los obreros que por su responsabilidad, desgaste de energía física e importancia de la labor ejecutada merecen dicho aumento de jornal, de acuerdo con las modalidades de trabajo en los diferentes campamentos.

### 3º—ESCALA MOVIL.

Se modifique el funcionamiento de este beneficio en la siguiente forma:

a) — Se restablezca el porcentaje primitivo, de manera que corresponda el 100% de las alzas que experimente el costo de la vida, de conformidad a los informes que emita la Dirección General de Estadística; y

b) — Que el aumento de Escala Móvil sea reajutable, es decir, sobre los salarios que perciba el obrero a la fecha de operar el alza respectiva.

#### **4º—BONO TURNO “C” Y ESPECIAL.**

Se aumenta el pago de los Bonos del Turno “C” y Especial que es actualmente de \$ 50.00, a una cantidad igual a la que se acuerde al resto del personal que trabaja en esta Industria, de manera que no exista diferencia en el pago de estas bonificaciones entre las distintas categorías de trabajadores de la Empresa.

#### **5º—BONO DE COLABORACION.**

Se aumenta esta bonificación, que es actualmente de \$ 28.00 y \$ 30.00, a la cantidad de \$ 100.00 diarios.

#### **6º—PARTICIPACION DE UTILIDADES.**

Que el pago de este beneficio establecido en el Título Quinto del Estatuto de los Trabajadores del Cobre se efectúe en el mes de Diciembre de cada año y tomando como base para el cálculo el total de las remuneraciones percibidas por cada obrero incluso las indemnizaciones percibidas en el respectivo ejercicio por accidentes del trabajo, que produzcan incapacidad temporal.

#### **7º—INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS.**

Solicitamos la modificación de este beneficio en la siguiente forma:

a)—Que la Empresa pague la indemnización por el total del tiempo servido, sean períodos continuos o discontinuos.

b)—Que el obrero reciba la indemnización al retirarse de la Empresa, cualquiera que sea la causa de la cesación de sus servicios, de manera que el transcurso del tiempo servido transforme el beneficio en un derecho adquirido y no quede expuesto a perderlo por ninguna falta o razón posterior.

c)—Que la indemnización se cancele tomando como base el salario tarjeta, más las regalías, asignaciones familiares y bonificaciones vigentes a la fecha del retiro del obrero y de acuerdo con las cantidades que tendría derecho a percibir como remuneraciones en el momento del término de sus servicios.

d)—Para el personal que trabaje a trato, se tomará como base para el pago de la indemnización el promedio de los salarios a trato percibidos en los últimos tres meses trabajados, siempre que el pago de este beneficio no resulte inferior a la indemnización que le corresponda percibir en el caso de aplicar la regla señalada en la letra anterior.

e)—Que se considere en el pago de la indemnización, las fracciones de año, cuando se trate de obreros que por diversas razones

tengan tiempo servido en esta forma antes de cumplir el primer año de servicio.

f)—Que se considere en el pago de la indemnización, cuando se trate de obreros reincorporados, el tiempo servido con anterioridad en la Industria, aunque se trate de fracciones de años y por el cual no se hubiere recibido indemnización.

g)—Que a los obreros de la Imprenta Braden de Rancagua, que actualmente no gozan de beneficio por concepto de indemnización por años de servicios, por estar acogidos a la Caja de Empleados Públicos y Periodistas se les considere en dicho pago, tomando como base el salario que tengan en tarjeta a la fecha de su retiro de la Compañía. Debiendo descontarse de este monto la cantidad recibida al liquidárseles su tiempo servido cuando se acogieron a dicha Previsión.

h)— En caso de fallecimiento del obrero la indemnización debe ser pagada a sus familiares, de acuerdo con las normas establecidas y a falta de los asignatarios más directos, al pariente más cercano. En caso de no existir ningún beneficiario, esta indemnización debe destinarse a la formación de un fondo común de asistencia social, para ayuda de obreros incapacitados, Becas para hijos de obreros y otras finalidades similares, de acuerdo con un reglamento que se redactará con dicho objeto.

i)—Que se anticipe al obrero hasta el 75% del monto de la indemnización con el objeto de adquirir bienes raíces, mejorar las propiedades que posea y costear la educación de sus hijos en Escuelas Técnicas o Universitarias.

j)—Que se pague al obrero, al momento de su cancelación, los pasajes y fletes necesarios para él y su familia, hasta el lugar de su nueva residencia.

### **8º—ASIGNACION FAMILIAR.**

Solicitamos la modificación de este beneficio en la siguiente forma:

a)—Que se nivele el pago de las asignaciones por carga a razón de \$ 2.100.00 por cada una, sin distinguir entre las distintas calidades de asignatarios.

b)—Que se consideren como cargas de familia para los efectos del goce del beneficio, a la esposa, a los hijos legítimos, naturales, adoptivos o simplemente ilegítimos menores de 18 años de edad y los mayores de esta edad y menores de 23 años, que cursen estudios secundarios, técnicos o universitarios, al padre y madre legítimos o naturales, que vivan a expensas del obrero y los hijos incapacitados física o mentalmente para trabajar, cualquiera que sea su edad.

c)—Que se declare expresamente que los obreros acogidos a Medicina Preventiva y Curativa, mientras se encuentren acogidos a reposo, tendrán derecho al goce de asignación familiar en igual forma que si estuvieran prestando servicios a la Empresa; y

d)—El pago de la asignación familiar debe efectuarse por mes calendario, sin consideración a los días trabajados.

### 9º—VACACIONES.

a)—El salario correspondiente al período de vacaciones debe pagarse con un 50% de recargo sobre el promedio del total ganado por el obrero durante el año anterior.

b)—Que los obreros que se retiren o sean cancelados por la Industria, antes de cumplir un año en la Empresa o de transcurrir un año desde el goce de las vacaciones anteriores y que hubieren completado en ese período el número mínimo de días trabajados para gozar de feriado, tengan derecho a recibir el pago del salario de vacaciones, como si hubieren trabajado el año calendario completo.

c)—En caso de fallecimiento de un obrero, que hubiere adquirido el derecho al goce de vacaciones, deberá pagarse el salario corres-

pondiente, a éstas a sus familiares más cercanos, en el mismo orden de asignatarios señalados para el pago de la indemnización por años de servicios, o en su defecto al fondo de asistencia social.

#### **10º—ASIGNACION POR CASA.**

Se solicita el aumento de esta asignación a la cantidad de cinco mil pesos por mes calendario, sin consideración a los días trabajados.

#### **11º—AYUDA POR SERVICIO MILITAR.**

Se aumenta a dos mil pesos por cada obrero o hijo de obrero que se encuentre cumpliendo con el Servicio Militar Obligatorio.

#### **12º—AYUDA A ESTUDIANTES.**

Se aumenta a tres mil pesos mensuales para los hijos de obreros que cursen estudios secundarios o técnicos incluyéndose en este beneficio a los alumnos de la Escuela Industrial de Sewell.

#### **13º—AYUDA POR FALLECIMIENTO.**

Se aumenta a quince mil pesos la ayuda actualmente existente en las condiciones esti-

puladas en el último Convenio. Cuando se trate del fallecimiento del obrero en accidente de trabajo el pago total del servicio fúnebre incluyendo los gastos originados por el traslado del cadáver serán de cargo de la Compañía.

#### **14º—AYUDA POR NATALIDAD.**

Se pague la cantidad de diez mil pesos a la madre o si ésta falleciera al dar a luz, al padre, por cada nuevo hijo de obrero, que tenga legalmente constituido su estado civil de casado.

#### **15º—BONIFICACIONES.**

Se aumentan las bonificaciones existentes en la forma que se indica:

**Sewell y Mina.**—Bono de polvo del Departamento Molino a diez pesos por turno. Bono Tambor Molibdenium a diez pesos por tambor envasado, Bono Ferrocarril Eléctrico a un 100% del actual, Bono Buzoneros se nivele al del Ferrocarril Eléctrico, Bono de Agua Departamento Mina a \$ 50.00 por turno, Bono Obreros que preparan el L. R. en Agua Dulce a \$ 70.00, Bono de Tonelaje igual que Ferrocarril y Buzoneros para los Obreros del Tranvía Aéreo, Bono Asistencia Mina a 10.00 pesos por Turno.

**Caletones.**— Bono de Producción se aumente a \$ 30.00 para todo el personal de la Planta, en igual forma y sin distinción de faenas, Bono de Sobreproducción. Cuando se trabaje con los dos hornos reverberos, deberán pagarse dos horas extraordinarias a todo el personal de la Planta, Bono por Carros de Calcinado y Picadores se aumente a \$ 5.00 por carro, Bono Departamento Refinado a un 100% del actual, Bono Personal Barahona a un 100% del actual, Bono Tranvía Aéreo Caletones igual que Ferrocarril y Buzoneros Mina.

**Rancagua.**—Creación de Bono de Polvo al personal del Departamento Fundición y descargadores de cuarzo en la Sección Patio y en la Planta de Cal equivalente a \$ 10.— por turno.

Finalmente, solicitamos que el Bono de Choca se pague a todos los obreros que salgan a trabajar fuera de los límites de los Campamentos de trabajo en que habitualmente prestan servicios, mediante un recargo de un 50% sobre el salario tarjeta si el lugar de trabajo queda dentro de los límites del Departamento de Rancagua y de un 100% si es comisionado fuera de dichos límites. Dejando constancia que este beneficio regirá para los obreros de los cuatro Sindicatos.

## **16º—FERIADO ESPECIAL**

Solicitamos se considere el día 19 de septiembre de cada año en las mismas condiciones que están reconocidos actualmente el 1º de Enero, Viernes Santo, 1º de Mayo y 18 de Septiembre.

## **17º—SEMANA CORRIDA.**

Atendiendo a las numerosas dificultades y a los perjuicios que ocasiona al personal de obreros, especialmente a los bi-semanales, el actual Convenio sobre Semana Corrida, solicitamos la discusión y firma de un nuevo Convenio que signifique garantía para el personal y la Compañía.

## **18º—CLASIFICACION GENERAL NIVELACION DE SALARIOS Y TRANSFERENCIAS DE OBREROS.**

Solicitamos se efectúe una clasificación de todo el personal de obreros, a fin de que aquellos que ejecuten trabajos análogos, similares o especializados perciban igual remuneración y tengan el título correspondiente. Que cuando haya una vacante para obreros en Rancagua o Coya no se contrate el personal directamente en Rancagua, sino que se traslade

a obreros antiguos de Sewell o Caletones, debiendo el nuevo ir a ocupar las plazas de éstos.

### **19º—REAJUSTE DE SOBREPDUCCION.**

En caso de excederse el límite de producción normal de la Industria tomando como índice el promedio del año 1956, se deberán reajustar los salarios en general para todos los obreros atendiendo al mayor esfuerzo que ello representa, en relación con el aumento de la producción del mineral.

### **20º—MATERIALES Y UTILES DE TRABAJO.**

Que se proporcione a los obreros, con cargo a la Industria, herramientas, zapatos de seguridad e implementos de trabajo en general, cuando la naturaleza del trabajo desarrollado así lo indique en resguardo de la salud y seguridad del obrero, dándose así cumplimiento al Reglamento de Higiene y Seguridad Industrial. Debiendo tener la Empresa, además, las herramientas necesarias para el personal Especializado que las requiera. La venta de herramientas se hará al obrero con un 50% de descuento sobre el precio de costo.

### **21º—REVISION DEL ACTUAL SISTEMA Y REAJUSTE EN LOS MONTOS DE PAGO EN LOS TRABAJOS A TRATO.**

Solicitamos la Revisión del actual sistema

de pago de los trabajos a trato, por considerar que no existe relación entre el esfuerzo físico y trabajo desarrollado por el obrero y la remuneración percibida por éste, haciendo presente que son numerosos los operarios perjudicados en el aspecto económico cuando ejecutan dicho tipo de labor.

## **22º—MOVILIZACION.**

Solicitamos que la Empresa opere dos Trenes Diarios de Bajada y Subida, con los siguientes horarios:

De Sewell a Rancagua: a las 8 A. M. y a las 5 P. M.

De Rancagua a Sewell: a las 10.30 A. M. y a las 5 P. M.

Además, pedimos que se disponga de una Ambulancia en forma permanente, para el traslado de Accidentados o enfermos graves, que deban ser trasladados al Hospital de Sewell o a Santiago.

## **23º—CONDICIONES SOCIALES DE LAS FAENAS.**

Solicitamos el cumplimiento de las disposiciones del Artículo N° 21 de la Ley N° 11.828, debiendo darse preferencia a la Solución de los siguientes problemas:

a)—Ampliación, Construcción y Mejoramiento de Habitaciones en Rancagua, Coya y Pangal, Caletones, Sewell y Vía Permanente a objeto de mejorar las condiciones en que viven actualmente estos personales.

b)—Construcción de Centros Sociales y Locales Comerciales (caso de la Población Sewell en Rancagua); y

c)—Construcción de una Piscina en el Campamento de Coya.

#### **24º—AMPLIACION HOSPITALES.**

Se solicita la Ampliación de los actuales establecimientos hospitalarios de los Campamentos de Caletones y Coya, de manera que satisfagan las necesidades de todo el personal de Empleados y Obreros de dichos Campamentos y de sus familiares.

#### **25º—CONSTRUCCION DE UN HOSPITAL EN RANCAGUA.**

Igualmente, solicitamos que la Empresa construya un Hospital en la ciudad de Rancagua, dotado de todos los adelantos técnicos, con capacidad suficiente para la atención de todo el personal y sus familiares, no sólo de esta ciudad sino de los que prestan servicios en los Campamentos.

## **26º—MEDICOS ESPECIALISTAS.**

Los hospitales existentes y el nuevo hospital de Rancagua, deberán contar con personal médico especializado, en particular, Oculistas, Traumatólogos, Tisiólogos, Dietistas y demás ramas médicas necesarias para la atención de los pacientes.

## **27º—PLAZO PARA INICIAR LAS AMPLIACIONES Y CONSTRUCCIONES SOLICITADAS.**

Los trabajos iniciales de las Obras solicitadas deberán iniciarse dentro de los seis meses siguientes a la firma del Convenio o Fallo que resuelva el presente conflicto y su terminación se hará a la mayor brevedad después de iniciados los trabajos, que serán ininterrumpidos hasta completar las Obras.

## **28º—ABASTECIMIENTOS.**

Solicitamos la reposición del Almacén Braden en Rancagua y la seguridad, por parte de la Compañía, de un abastecimiento de artículos de primera necesidad en forma normal a todos los trabajadores de la Empresa.

## **29º—ASPECTO EDUCACIONAL.**

Solicitamos la ampliación de la Escuela Industrial de Sewell y facilidades al Profesora-

do de este Plantel Educativo a objeto de completar la dotación de Maestros y poder así, contar con una labor más efectiva y completa, que permita también asistir a sus Cursos a los hijos de los trabajadores de Coya y Caletones. Estas facilidades y ampliaciones deberán hacerse extensivas a las Escuelas Primarias de los Campamentos.

### **30º—CAJA DE PREVISION DE LOS TRABAJADORES DEL COBRE.**

Solicitamos se designe una Comisión Mixta, compuesta de tres representantes obreros, tres de los empleados y tres de la Empresa, para que estudie y presente, dentro de un plazo de seis meses contados desde la fecha en que se firme el Convenio, un Proyecto de Ley sobre Previsión de los Trabajadores del Cobre.

### **31º—AUXILIO EXTRAORDINARIO POR ENFERMEDAD PROFESIONAL O ACCIDENTE.**

Solicitamos el pago de un Auxilio Extraordinario equivalente a un 100% de la cantidad que le corresponda percibir de acuerdo a la Ley a todo Obrero Indemnizado por Enfermedad Profesional o Accidente del Trabajo.

### **32º—REEMPLAZOS.**

Cuando un obrero reemplace a otro de mayor Categoría y Salario, tendrá derecho a percibir por su trabajo el salario de éste. Si el reemplazante quedara a firme en la vacante producida, por ningún motivo podrá percibir un salario inferior al que tenía en tarjeta el reemplazado.

### **33º—ESTIMULO ESPECIAL AL PERSONAL DEL DEPARTAMENTO MINA.**

En atención a que el trabajo de la mina es el que reviste mayores riesgos y al mismo tiempo el que requiere más sacrificio y esfuerzo físico, solicitamos se nivele el salario del personal de Enmaderadores, Buitreros, Cañeros, Enrieladores y Buzoneros al más alto que se obtenga en estas especialidades. Debiendo pagarse \$ 300.00 sobre dicho salario a los Mineros, por ser quienes realizan la parte más pesada.

### **34º—DECLARACION.**

Finalmente, declaramos que deberá dejarse expresa constancia en el Convenio que se firme, que los beneficios actuales y los que se acuerden como consecuencia de este Plie-

go son acumulables con los Legales existentes o que puedan existir en el futuro.

Por los Sindicatos Industriales de Braden Copper Co., firman el presente Pliego los Dirigentes actualmente en ejercicio.

#### **Sindicato Industrial "Sewell y Mina":**

Fdo: Héctor Olivares Solís, Presidente.  
Julio Valdivia Torres, Secretario.  
Luis Vergara Castillo, Director.  
Filiberto Figueroa Vargas, Director.

#### **Sindicato Industrial "Caletones":**

Fdo: Albino Moscoso Moscoso, Presidente.  
Alejandro Solís Sereño, Secretario.  
Armando Garrido Faúndez, Director.

#### **Sindicato Industrial "Coya y Pangal":**

Fdo: Ricardo Meneses Améstica, Presidente.  
Leopoldo Evrard Rubio, Secretario.  
Oscar Valderrama Soto, Tesorero.  
Lindorfo Cornejo Escobar, Director.  
Castulo Aguilera C., Director.

#### **Sindicato Industrial "Rancagua":**

Fdo: Antonio Guzmán Cuevas, Presidente.  
Manuel Jorquera Ortiz, Secretario.  
Octavio Cisternas Ramírez, Tesorero.  
Arturo Miranda Rojas, Director.  
Ranulfo Sandoval Arias, Director.

**UNIÓN DE CUATRO SINDICATOS  
PROFESIONALES DE EE. PP. DE BRADEN  
COPPER CO. — RANCAGUA.**

Rancagua, 31 de Diciembre de 1956

**PLIEGO DE PETICIONES**

1º—Se renuevan y mantienen todos los beneficios existentes a favor de los empleados del Rol Moneda Legal, estipulados en cualquiera forma, con las modificaciones consignadas en el presente pliego, siempre que involucren un mejoramiento a favor de los empleados.

**2º—AUXILIO EXTRAORDINARIO.**

a)—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 ganado, rebajando toda cantidad que se hubiese pagado anteriormente por este concepto, sea como empleado u obrero, y cualquiera que sea la causal de termi-

nación de los servicios; pero si la causal de terminación de los servicios fuese imputable a la Empresa, el auxilio mencionado se pagará con un recargo de un 75%;

b)—En caso de despido o retiro voluntario, la Empresa pagará los gastos de traslado del empleado, sus familiares y mobiliario, incluso el gasto de embalaje, al lugar dentro del país que el empleado solicite; este beneficio se concederá también a los familiares del empleado fallecido;

c)—El Auxilio Extraordinario mencionado en el punto a), se pagará de inmediato al empleado que pase o haya pasado durante la vigencia del actual convenio, del rol de moneda legal al rol de moneda americana;

d)—Este Auxilio Extraordinario se pagará con un recargo del 100% a los empleados que deban retirarse a causa de enfermedades contraídas o accidentes acaecidos en el trabajo, siempre que esas o éstos le determinen la invalidez absoluta. Para el caso que estos accidentes o enfermedades sólo ocasionen una invalidez parcial, tendrá un recargo de sólo un 75%;

e)—El Auxilio señalado en la letra d), lo percibirá la familia del empleado si la enfermedad o accidente ocasionare la muerte de él.

### 3º.—MEJORAMIENTO ECONOMICO

a)—La Empresa reajustará los sueldos de sus empleados a contar de la presentación del presente pliego de peticiones, en igual porcentaje al experimentado por el alza del costo de la vida, durante el año 1956, según se determine por el Banco Central de Chile;

b)—Los reajustes a los meses corridos durante la tramitación del presente pliego, se cancelarán conjuntamente con el primer pago que se haga con posterioridad al fallo de este petitorio;

c)—En compensación al alza del costo de la vida durante el año 1956, la Empresa bonificará a sus empleados con dos sueldos bases;

d)—Los sueldos de los empleados serán reajustados trimestralmente, de acuerdo con el alza del costo de la vida, determinado por el Banco Central de Chile;

e)—Se pagará un aguinaldo de Fiestas Patrias a todos los empleados, consistente en un sueldo base;

f)—Para todos los empleados que se incorporen a la Empresa, el sueldo mínimo será uno y medio sueldo vital, según la Escala "A" del Departamento de Rancagua, debiendo pa-

garse el sueldo desde la fecha en que se firme el contrato de trabajo;

g)—La Empresa nivelará todos los sueldos de los empleados en aquellas secciones en que el trabajo que ejecuten requiera el mismo esfuerzo, lo cual determinará una comisión formada por el Inspector del Trabajo respectivo, un representante de la Empresa y un representante de los Sindicatos de Empleados. Esta nivelación se efectuará en base al sueldo más alto que exista en cada grupo;

h)—Se establece el Escalafón de los Empleados de Planta, pagándose los sueldos correspondientes a la importancia de la labor desarrollada, especialmente cuando tienen personal a su cargo. El Escalafón se confeccionará por la misma comisión mencionada en la letra g);

i)—Para cubrir vacantes en Sewell, se transferirá a empleados de la Mina; y cuando las vacantes se produzcan en Rancagua, se transferirán empleados de los campamentos. El empleado transferido no podrá percibir un sueldo inferior al que estaba ganando;

j)—Los jefes, al hacer las calificaciones de los empleados lo comunicarán a los interesados, quienes tendrán derecho a reclamar de ellas por escrito, dentro de un plazo de 15 días a contar de la fecha de la notificación

ante la comisión mencionada en la letra g), la cual resolverá sin ulterior recurso dentro de tercero día de presentada la reclamación;

k)—Todos los mejoramientos económicos que se deriven de estas peticiones no pospondrán los aumentos trienales.

#### **4º—PERMISO PAGADO.**

Del derecho a permiso pagado de seis días, se podrá hacer uso en forma continua o fraccionada, sin necesidad de acreditar causa.

#### **5º—BENEFICIOS SOCIALES.**

a)—**Ayuda por nacimiento de hijos:** Por cada nacimiento de hijo se pagará un sueldo vital de la Escala "A" del Departamento de Rancagua;

b)—**Ayuda a estudiantes:** Se aumentará este beneficio a \$ 8.000.00 mensuales, ampliándose a todos los hijos legítimos o naturales, de edad no superior a 25 años; este beneficio será de \$ 16.000.00 para los estudiantes de escuelas técnicas o universitarias y estudiantes secundarios internos. La Empresa dispondrá de un número de becas no inferior al 10% de los hijos estudiantes.

## 6º—**BONIFICACIONES.**

a)—**Bono de turno "C" y Especial:** Se aumentará este beneficio a un 50% del sueldo diario de cada empleado;

b)—**Bono de tonelaje:** A los empleados que presten servicios en el ferrocarril Mina, se les aumentará la bonificación de tonelaje a 18 pesos por cada mil toneladas sobre el exceso de 25 mil;

c)—**Bono de Pagadores:** Se establece un bono de pagadores y alistadores, encargados de los suples y topes de los personales, consistente en \$ 10.000.00 mensuales. La Empresa contratará un Seguro de Vida para los pagadores y alistadores, equivalente a 80 sueldos base;

d)—**Bono por casa:** Se aumentará este beneficio a \$ 15.000.00 mensuales, que se pagará a todos los empleados que no ocupen casa en la propiedad de la Empresa;

e)—**Bono de reemplazo:** Este beneficio se aumentará en un 75% del sueldo diario, a contar del primer día de reemplazo, sin perjuicio del sobretiempo correspondiente. Cuando el reemplazo se efectúe fuera de la localidad en que ordinariamente se desempeña el empleado reemplazante, se pagarán los gastos de alimentación;

f)—**Servicio funerario:** Se ampliará el servicio funerario a los familiares de los empleados, hasta el primer grado de consanguinidad legítima, sean éstos ascendientes o descendientes, incluyendo gastos de traslado y fallecimiento fuera de la provincia, por funeral de primera clase.

## **7º—PAGO DE LOS DESCANSOS Y SOBRETÍEMPOS.**

a)—Al empleado que trabaje bisemanal, se le pagarán los días de descanso en la misma forma que los trabajados; el descanso se concederá durante el turno y no al momento de efectuar el cambio;

b)—Se pagará una hora de sobretiempo a todo empleado que trabaje en la mina, por día trabajado;

c)—A los empleados que deban quedarse de guardia fuera de las horas trabajadas, se les pagará las horas de guardia igual que las trabajadas.

## **8º—SERVICIO MEDICO.**

a)—**Ampliación Hospitales:** Se solicita la ampliación de los actuales establecimientos hospitalarios de los Campamentos de Caletos-

nes y Coya, de manera que satisfagan las necesidades de todo el personal de empleados de dichos Campamentos y de sus familiares;

**b) — Construcción Hospital en Rancagua:** La Empresa construirá un hospital en la ciudad de Rancagua, dotado de todos los adelantos técnicos, con capacidad suficiente para la atención de todo el personal y sus familiares, no sólo de esta ciudad, sino de los que prestan servicios en los Campamentos.

**c) — Médicos especialistas:** Los hospitales existentes y el nuevo hospital de Rancagua, deberán contar con personal médico especializado, en particular oculista, traumatólogo, tisiólogo y demás ramas médicas necesarias para atención de los pacientes;

**d) — Plazo para iniciar las construcciones y ampliaciones solicitadas:** Los trabajos iniciales de las obras solicitadas deberán empezar en el terreno mismo dentro de los seis meses siguientes al convenio o fallo que resuelva el presente conflicto, y su terminación se hará a la mayor brevedad después de iniciados los trabajos, que serán ininterrumpidos hasta completar las obras.

## **9º — PROBLEMA HABITACIONAL.**

**a) —**En el curso del año 1957, la Empresa construirá y entregará totalmente terminadas

50 casas más en la población Empleados Braden de Rancagua, con sus calles pavimentadas.

b)—La Empresa reparará en el curso del año 1957 las casas de los Campamentos y construirá el número de casas necesarias para cubrir el déficit habitacional en dichos Campamentos, en el lapso señalado. Las casas dispondrán de servicios higiénicos correspondientes y el número de piezas correspondientes a los ocupantes.

### **10º—LOCALES SINDICALES.**

En el curso del año 1957, la Empresa construirá un local sindical en Rancagua y ampliará y refaccionará los locales sindicales de Sewell, Caletones y Coya. El local deberá tener las condiciones suficientes para alojar a los dirigentes sindicales y sus huéspedes. Los trabajos se ejecutarán de acuerdo con las directivas de los respectivos sindicatos.

### **11º—SERVICIO DE MOVILIZACION.**

La Empresa deberá mantener dos trenes de bajada y de subida, con los siguientes horarios: De Sewell a Rancagua a las 8 A. M. y a las 5 P. M.; de Rancagua a Sewell, a las 10.30 A. M. y a las 5 P. M.

Para los casos de emergencia, la Empresa dispondrá de un autocarril para el traslado

de sus empleados y familiares de Sewell a Rancagua e intermedios y vice-versa.

A todo tren de carga se le agregará un carro especial para el conductor.

## **12º—CARNET PARA DIRIGENTES.**

La Empresa otorgará a los dirigentes sindicales un carnet que acredite su calidad de tales y en el cual se solicita se preste ayuda a su dueño a quienquiera se lo pida.

### **POR SINDICATOS PROFESIONALES DE EMPLEADOS PARTICULARES DE BRADEN COPPER CO.**

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

(Fdo:) Carlos Duarte Sánchez, Presidente.  
Carlos Pelayo Lagos, Secretario.  
José Morales Ponce, Tesorero.  
Juan Astudillo del Pino, Director.

#### **Por "Caletones":**

(Fdo:) Luis A. Ibarra Jara, Presidente.  
Efraín Zárate Guerra, Secretario.  
José Arellano Castro, Tesorero.  
Rodolfo Araneda Chávez, Director.  
Gastón Pérez Pérez, Director.

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

(Fdo:) Antonio Assar Becerra, Presidente.  
Fernando Figueroa B., Secretario.

Apolinario González O., Tesorero.  
Pacífico Carrasco Llanca, Director.

**Por "Rancagua":**

(Fdo:) Liberato Cerda Pacheco, Presidente.  
Gonzalo Villablanca E., Secretario.  
José M. Araneda Castro, Tesorero.  
José Rivera Caro, Director.  
Luis A. Padilla Alarcón, Director.

# **BRADEN COPPER COMPANY**

## **MINERAL "EL TENIENTE"**

**Rancagua - Chile**

Santiago, 10 de Enero de 1957.

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:

Con fecha 31 de diciembre último han pro-  
cedido Uds. a la entrega de un Pliego que  
contiene las peticiones que formulan los obre-  
ros y empleados de la Empresa, de acuerdo  
y en conformidad a las disposiciones perti-  
nentes del Estatuto de los Trabajadores del  
Cobre, aprobado por Decreto N° 313 de 30 de  
Abril de 1956 del Ministerio del Trabajo.

En cumplimiento de lo establecido en el art. 20 del Estatuto citado, corresponde a la Empresa dar respuesta escrita al referido Pliego, como asimismo objetar en ella las peticiones que estime ilegales. En consecuencia, a continuación me permito dar la referida contestación y, al mismo tiempo, formular las objeciones sobre la ilegalidad de que adolecen varias peticiones del Pliego aludido.

## I.

Según consta a Uds., ha sido práctica en la Compañía contestar los Pliegos de Peticiones en forma breve, dejando para las conversaciones o negociaciones directas las observaciones de fondo sobre el mismo, ya que bien se sabe que es en el curso de estas últimas la oportunidad en que realmente las partes se abocan al conocimiento, tramitación y solución del conflicto colectivo que se origina con la presentación de dicho documento. En esta ocasión, la Gerencia procederá de igual manera y, por lo tanto, se limitará en su respuesta a hacer una exposición muy somera de sus apreciaciones al respecto.

Ante todo desea dejar testimonio de su complacencia por la manifestación de propósitos y por el reconocimiento del espíritu de comprensión y cooperación que ha existido entre las partes y que se hacen en el Pliego. Este

antecedente, lo mismo que a Uds., permite a la Gerencia suponer que las negociaciones habrán de desarrollarse dentro de un ambiente propicio y que los participantes en ellas estarán animados de iguales propósitos.

La Compañía, por su lado, reconoce que la labor realizada este último tiempo ha sido posible gracias a esta cooperación recíproca. De nada habría valido el esfuerzo aislado de los trabajadores, por muy tesonero y constante que fuera, sin los aportes de la industria; y tampoco las nuevas e importantes inversiones que ésta ha hecho se habrían traducido en el aumento del ritmo de producción que Uds. anotan, sin el concurso de sus colaboradores. Aún más, las ampliaciones de la Planta que se han realizado tal vez no se habrían decidido ni ejecutado si no se hubiera creído contar con el personal de obreros y empleados.

Es por todo esto que la Gerencia también espera y confía en que se podrá alcanzar un arreglo satisfactorio y equitativo para los trabajadores y la Empresa, ya que no puede olvidarse, sino que, al contrario, debe tenerse muy presente, que en un conflicto colectivo están íntimamente ligados los intereses de ellos con los de la industria, y vice-versa.

En esta respuesta, como ya me permití anticiparlo, no entraré a un análisis ni me extenderé en consideraciones sobre el contenido

del Pliego de Peticiones. Eso sí que no puedo dejar de puntualizar algunos aspectos que estimo es indispensable dejar aclarados, tanto para conocimiento de Uds., en su carácter de peticionarios, como de la H. Junta Especial de Conciliación y de su Presidente, atendidas las funciones y competencia que el Estatuto de los Trabajadores del Cobre otorga a ambos de un modo específico y definido.

Las peticiones, además de la ilegalidad de algunas, están muy lejos de ser modestas y la cantidad de ellas es superior á la de su numeración. Esta circunstancia hace que sea indispensable plantear las aspiraciones de los trabajadores en un terreno razonable que abra el camino al entendimiento que es básico y fundamental para alcanzar una solución que contemple las necesidades de todos los interesados en la marcha de la Empresa. Sobre esta base, pueden Uds. estar ciertos de que habrán de contar durante las negociaciones con el mejor espíritu y colaboración de los representantes de la Compañía que intervendrán en ellas.

Si bien las consideraciones y antecedentes relacionados con las peticiones, conforme ya se ha expresado, se allegarán en las conversaciones que habrán de celebrarse entre las partes, la Gerencia debe desde ya anticipar que respecto de todas aquellas que importen un mejoramiento económico, ya sea directo o

indirecto, la Compañía considerará lo que sobre el particular establezca o disponga la legislación que hay pendiente sobre la materia. Razones obvias y que no es necesario consignar determinan esta posición de la Empresa, la que debe actuar encuadrada a la política del Supremo Gobierno en cuestión de salarios y remuneraciones y atenerse en asuntos de esta índole a las normas que le son aplicables en virtud de la legislación especial que afecta a la Gran Minería del Cobre.

Finalmente, como una última observación antes de entrar a la objeción de las peticiones que se estiman ilegales, quiero asimismo precisar que en esta ocasión, conforme a lo dispuesto por el Estatuto de los Trabajadores del Cobre, hay que tener en cuenta en todo momento que el conflicto colectivo que se ha originado con el Pliego de Peticiones que se contesta tiende a establecer nuevas condiciones de trabajo y para hacerlas constar en un Convenio o Contrato Colectivo que habrá de regir a contar de la fecha de vencimiento del actualmente en vigencia. Por consiguiente, durante todo el transcurso del plazo de 90 días señalado para el efecto, subsisten y sólo procederá aplicar las condiciones, beneficios y demás que corresponden en los términos y con sujeción a las estipulaciones de los Convenios de 14 y 25 de febrero de 1956 que rigen para los obreros y empleados, respectivamente.

En los conflictos colectivos del trabajo en las empresas productoras de cobre de la Gran Minería, sólo pueden plantearse peticiones que tengan por objeto adicionar, suprimir o modificar los derechos y las obligaciones estipuladas entre las partes, ya sea en los contratos individuales o colectivos o en las Actas de Avenimiento y Fallos Arbitrales. En consecuencia, son ilegales todas aquellas peticiones que se refieran a materias ajenas a los contratos entre las partes, a cuestiones relacionadas con la administración de las empresas y a puntos solucionados por las leyes y reglamentos vigentes.

Este precepto legal está contenido de un modo claro, preciso y terminante en ambos incisos del art. 14 del Estatuto de los Trabajadores del Cobre, y a cuyo respecto ya existe jurisprudencia. En el reciente conflicto promovido por los obreros y empleados de la Chile Exploration Company, del que conoció la H. Junta Especial de Conciliación, se planteó la aplicación de la disposición citada. Tanto el fallo expedido por el señor Presidente de dicho Organismo como la sentencia confirmatoria dictada por la I. Corte del Trabajo de Santiago, al conocer y resolver la apelación interpuesta en ese caso, sentaron concretamente el principio que se ha señalado.

Por consiguiente, toda y cualquiera petición que se refiera a las materias, cuestiones y puntos a que se ha hecho mención es ilegal y extraña al conflicto colectivo. Su inclusión en el Pliego no procede y debe eliminarse de su texto, pues no forma parte del conflicto.

En el pliego que se contesta, se contienen varias y diversas peticiones que no cumplen con el requisito básico e indispensable de tener por objeto adicionar, suprimir o modificar un derecho u obligación estipulada por la Compañía con sus obreros o empleados y que, en cambio, contraviene en uno o más sentidos la norma señalada precedentemente, o sea, que son ilegales.

En un primer grupo hay peticiones que versan sobre materias del todo ajenas a los contratos individuales o colectivos, Convenios, Actas de Avenimiento y Fallos Arbitrales en vigencia. Son demandas que tienden a establecer nuevos beneficios, o bien, a extender algunos de los actuales a casos, personas o situaciones en forma que ya no se trata de una adición o modificación de ellos, sino que de la creación de otro beneficio distinto y totalmente diferente. Con la apariencia de adicionar o modificar lo que está estipulado, se pretende conseguir derechos o imponer obligaciones no convenidas, lo que constituye un procedimiento inaceptable.

Hay un segundo grupo en que aparecen varias peticiones sobre cuestiones relacionadas con la administración de la Empresa, y cuyo objeto no es otro que limitar, condicionar y hasta coartar facultades privativas del empresario. Sin duda que las aspiraciones de los trabajadores son respetables, pero las prerrogativas inherentes al administrador y responsable de la industria, no sólo merecen igual respeto, sino que también están resguardadas por la ley. De allí que ninguna petición pueda referirse a asuntos de esta índole.

El tercer grupo contiene peticiones sobre puntos solucionados por las leyes o reglamentos vigentes, o sea, que pretenden modificar situaciones que están contempladas y resueltas en la legislación que existe en la actualidad. Todo cuanto se encuentra cubierto por ley o reglamento debe aplicarse y cumplirse conforme a las disposiciones pertinentes, sin que las partes puedan alterarlas por su voluntad y mucho menos intentar imponer modificaciones a ellas o ejercer presiones con igual fin por la vía del conflicto colectivo. Por tanto, nada a cuyo respecto exista legislación vigente puede figurar en el conflicto, de suerte que las peticiones de este grupo deben ser también eliminadas.

A continuación se enumeran e individualizan brevemente las peticiones que se estiman

ilegales, separándolas por grupos y señalando en cada caso las que corresponden a obreros y empleados.

## P R I M E R   G R U P O

### PETICIONES AJENAS AL CONTRATO DE TRABAJO

#### Obreros:

14º—Ayuda por Natalidad.

15º—Bono de Tonelaje para obreros Tranvía Aéreo (Sewell y Mina y Caletones) y Bono Polvo (Rancagua).

16º—Feriado Especial 19 Septiembre.

19º—Reajuste de Sobreproducción.

23º—a): Ampliación, construcción y mejoramiento de habitaciones en Rancagua, Coya, Pangal, Sewell y Vía Permanente.

23º—b): Construcción centros sociales y locales comerciales.

23º—c): Construcción de piscina en Coya.

24º—Ampliación de Hospitales de Caletones y Coya.

25º—Construcción de un Hospital en Ran-  
cagua.

26º—Médicos especialistas.

27º—Plazo para iniciar ampliaciones y cons-  
trucciones.

28º—Reposición Almacén Braden en Ran-  
cagua y seguridades abastecimientos artícu-  
los de primera necesidad.

29º—Ampliación de la Escuela Industrial de  
Sewell y de las Escuelas Primarias de los Cam-  
pamentos.

30º—Caja de Previsión de los Trabajadores  
del Cobre.

31º—Auxilio extraordinario por enfermedad  
o accidente.

32º—Mayor salario para obreros que reem-  
placen a otros de salario superior.

### **Empleados:**

2º—c): Pago auxilio extraordinario a em-  
pleados que pasen al rol moneda americana.

3º—e): Aguinaldo de Fiestas Patrias.

3º—f): Establecimiento sueldo mínimo.

6º—c): Bono y seguro de vida para pagado-  
res y alistadores.

8º—a): Ampliación Hospitales de Coya y Caletones.

8º—b): Construcción Hospital en Rancagua.

8º—c); Mantención de médicos especialistas.

8º—d): Plazo para iniciar construcciones y ampliaciones.

9º—a): Construcción de casas en la Población Braden, Rancagua.

9º—b): Reparación y construcción de casas en los Campamentos.

10º—Construcción y ampliación locales sindicales en Rancagua y Campamentos.

12º—Carnets para dirigentes.

## **S E G U N D O   G R U P O**

### **PETICIONES RELACIONADAS CON LA ADMINISTRACION DE LA EMPRESA**

#### **Obreros:**

2º.—c).—Aumento adicional por modalidades en el trabajo.

18º—Clasificación y nivelación de salarios y transferencias de obreros.

19º—Reajuste de sobreproducción.

21º—Revisión y reajuste del sistema y monto en los trabajos a trato.

22º—Establecimiento de dos trenes diarios de bajada y subida y de ambulancia.

27º—Plazo para iniciar ampliaciones y construcciones.

32º—Mayor salario para obreros que reemplacen a otros de salario superior.

33º—Estímulo especial al personal del Depto. Mina.

### **Empleados:**

3º— f)—Establecimiento sueldo mínimo.

3º— g)—Nivelación sueldos.

3º— h)—Establecimiento de un escalafón de empleados.

3º— i)—Provisión de vacantes.

3º— j)—Reclamos contra calificaciones.

11º—Establecimiento de dos trenes de bajada y de subida y carro para conductor.

## TERCER GRUPO

### SOLUCIONADAS POR LEYES Y DECRETOS

#### Obreros:

2º— b)—Igualdad de salarios para hombres y mujeres. (Art. 35 del C. del T.).

6º—Participación de utilidades. (Art. 47 del Estatuto. Decreto N° 313).

7º— g)—Indemnización por años de servicios a obreros de la Imprenta. (Art. 14 de la Ley N° 10621).

8º— a)—Nivelación asignación familiar por carga. (D.F.L. N° 245).

8º— b)—Reconocimiento de nuevas cargas. (D.F.L. N° 245).

8º— c)—Pago de asignación en casos Medicina Preventiva. (D.F.L. N° 245).

8º— d)—Pago por mes calenadrio. (D.F.L. N° 245).

9º— a)—Salario especial durante vacaciones. (Art. 98 C. T.).

9º— b)—Pago de feriado sin cumplir año de trabajo. (Id.).

9º— c)—Pago de feriado a herederos. (Art. 158 del C. del T.).

16º—Feriado especial 19 de Septiembre. (Art. 327 del C. del T.).

17º—Semana corrida. (Arts. 323 y 328 del C. del T.).

20º—Provisión gratuita de materiales y útiles de trabajo. (Decreto N° 655 y Reglamento sobre Condiciones Sanitarias Mínimas).

30º—Caja de Previsión Trabajadores del Cobre.. (Leyes 10383 y 10475).

31º—Auxilio extraordinario por enfermedad profesional o accidente. (Arts. 255 y 258 del C. del T.).

### **Empleados:**

3º— a)—Reajuste según alza del costo de vida. (Ley N° 12006).

3º— c)—Bonificación compensatoria por 1956. (Ley N° 12006).

3º— d)—Reajuste trimestral según alza del costo de la vida. (Ley N° 12006).

3º— f)—Sueldo mínimo inicial. (Ley número 12006).

3º—k)—No posposición de trienios. (Art. 20 Ley N° 7295).

7º— a)—Pago de descansos a personal bisemanal. (Arts. 139 y 141 del C. del T.).

7º— b)—Pago de una hora de sobretiempo a empleados de la Mina por turno ordinario. (Art. 125 del C. del T.).

7º— c)—Pago de horas no trabajadas efectivamente a empleados de guardia. (Art. 139 del C. del T.).

### III

Antes de poner término a esta respuesta, en la que se ha dado cumplimiento al trámite de la contestación del Pliego, y, además, se ha procedido a objetar las peticiones ilegales, se estima conveniente formular un breve alcance a otra situación prevista por el Estatuto de los Trabajadores del Cobre en relación con los conflictos colectivos en las empresas de la Gran Minería del Cobre.

El artículo 15 del Estatuto referido dispone que en los Pliegos se podrán incluir demandas referentes a condiciones esenciales de vida o bienestar en los Campamentos, a fin de que sean estudiadas por la H. Junta Especial de Conciliación en caso que fueren rechazadas, y proceda a recomendar su acep-

tación si estimare que dichos puntos son equitativos. Estas demandas no forman parte del conflicto colectivo y deben incluirse por separado en los Pliegos.

En el Pliego de Peticiones presentado por los personales de la Empresa no aparecen incluidas separadamente demandas de esta clase que se hayan formulado a la Empresa para su pronunciamiento y que, eventualmente, puedan ser estudiadas y objeto de recomendación por la H. Junta Especial de Conciliación. En consecuencia, procede tener presente que en el caso de este conflicto colectivo no existen peticiones del carácter e índole a que se ha hecho mención.

De acuerdo con las disposiciones pertinentes del Estatuto, corresponde al señor Presidente de la H. Junta pronunciarse sobre la ilegalidad de las peticiones que se han objetado, en cuyo sentido se le solicita tenga a bien emitir su resolución, y a las partes iniciar las conversaciones o negociaciones directas.

No obstante lo expresado en el texto de esta respuesta, la Empresa está llana, como siempre, a tratar con los representantes de sus colaboradores las cuestiones que son de recíproco interés y con miras a llegar a una solución satisfactoria para todos. Con este objeto y en su oportunidad le será muy grato

tomar contacto con los señores dirigentes a fin de convenir día y hora para una reunión e iniciar así las conversaciones con ellos.

Saluda atentamente a Uds.

**R. M. HALDEMAN**  
**Gerente General**