



INSTITUTO DE CAPACITACION SINDICAL Y SOCIAL

JUAN MANRIQUEZ ULLOA

CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO

016 El Instituto de Capacitación Sindical y Social (INCASIS) inició sus actividades en el año 1962, como aporte de los trabajadores de inspiración cristiana a la causa de la redención de todos los que viven de un sueldo o salario. No habrá efectiva redención de los trabajadores si ellos no participan en el proceso de transformación de las estructuras que los aplastan. Es por ello imprescindible preparar a los trabajadores para ser sujetos —y no objetos— de esas transformaciones.

INCASIS está dirigido por el Consejo Nacional, compuesto por cuatro representantes de los trabajadores y por el Director General, quien lo preside sin derecho a voto.

INCASIS da cursos para trabajadores industriales y campesinos en regímenes de internado y externado en sus sedes de Antofagasta, Santiago, Valparaíso y Concepción. Además, los ha dado en Arica, Copiapó, Los Andes, Quillota, Talca, Linares, Temuco, Valdivia, Panguipulli, Río Bueno, Los Lagos, Osorno, Puerto Montt, etc.

Dedica su actividad también a los sectores que viven en las poblaciones y que son, incuestionablemente, trabajadores. En este campo, ha dado cursos en José María Caro, Alessandri, Los Nogales, Quinta Bella, Jesús Obrero, Gabriela Mistral, Lo Valledor, Dávila, Villa Sur, etc. Ha colaborado además con la

(Continúa en la tapa N.º 3)

JUAN MANRIQUEZ ULLÓA
ABOGADO

CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO

Reglamento N.º 839 sobre Conflictos Colectivos de Trabajo y sus modificaciones posteriores.

Circular N.º 6.490, de la Dirección del Trabajo, Instrucciones sobre Tramitación de Conflictos Colectivos.

Artículo 38 de la Ley N.º 12.927, sobre Seguridad Interior del Estado.

Decreto N.º 15, reglamentario del artículo 38 de la Ley N.º 12.927, sobre Seguridad Interior del Estado (Reanudación de Faenas).

Modelo de Pliegos de Peticiones.

Modelo de Acta de la Asamblea en que se aprueba un Pliego de Peticiones.

Modelo de carta dirigida a la junta de Conciliación, solicitando la designación de un vocal para que asista a la votación de la huelga.

INSTITUTO DE CAPACITACION SINDICAL Y SOCIAL
Departamento Nacional de Publicaciones, Prensa y Propaganda

Santiago — Chile 1964

Publicaciones del Instituto de Capacitación Sindical y Social / *Departamento Nacional de Publicaciones, Prensa y Propaganda*

SERIE: LEGISLACION LABORAL

CONFLICTOS COLECTIVOS DEL TRABAJO / *Juan Manríquez Ulloa.*

PROLOGO

Respondiendo a una sentida aspiración de los sindicalistas chilenos, el Instituto de Capacitación Sindical y Social (INCASIS) nos ha encargado la redacción del presente folleto. Sólo pretende ser un manual práctico que contenga una visión de conjunto de los "Conflictos Colectivos del Trabajo" y que despierte en el dirigente sindical la inquietud por ampliar y profundizar dicho tema.

Es parte de un conjunto de materias que iremos tratando en una serie de publicaciones que hemos llamado de "Legislación Laboral". A fin de facilitar la lectura de estos folletos, su comprensión, y su uso práctico por el mayor número de trabajadores, hemos evitado, conscientemente, profundizar lo tratado, hacer citas legales y dar opiniones o criterios susceptibles de discusión.

Exponer nuestra realidad legal no significa en manera alguna que estemos de acuerdo con ella. Estimamos de toda necesidad plantear nuevos caminos y soluciones que signifiquen un cambio total en las relaciones trabajo-capital dentro de la empresa y en la forma cómo ellas deben convenirse y entenderse.

Sin embargo, creemos conveniente darla a conocer, para que, conociéndola, los trabajadores propongan los cambios necesarios para lograr una justa paz social.

Pedimos al lector nos envíe todas aquellas sugerencias que estime necesario hacer al presente folleto a fin de considerarlas en futuras publicaciones.

Capítulo I

CONCEPTOS PRELIMINARES

1.—CONCEPTO DE CONFLICTO COLECTIVO DEL TRABAJO

Se entiende por conflicto colectivo del trabajo, la situación especial creada por los trabajadores (empleados u obreros) de una industria, empresa o profesión por el hecho de presentar a sus patrones o empleadores un "*pliego de peticiones*" que contiene un resumen de sus aspiraciones de mejoramiento económico y social.

Mediante el conflicto, los trabajadores conquistan un mejoramiento de las condiciones de trabajo (aumento de remuneraciones, reducción de horas de trabajo, creación de incentivos, como bonos de producción, asistencia, etc.) que les permite progresar en su nivel de vida. Estos mejoramientos pueden llegar, mediante las actas de avenimiento, a sobrepasar los derechos mínimos del Código del Trabajo y a dar a los trabajadores una participación más humana y más justa en la empresa, pactando sistemas que aseguran una parte de las utilidades de ella o su codirección (cogestión), copropiedad o propiedad absoluta.

Los conflictos colectivos son conocidos por tribunales especiales denominados: Juntas Permanentes de Conciliación, Juntas Especiales de Conciliación y Tribunales Arbitrales.

2.—CONFLICTO COLECTIVO Y NEGOCIACION COLECTIVA

Como se desprende claramente de los conceptos indicados, nuestra legislación del trabajo llama *conflicto colectivo* a la *negociación colectiva*. En efecto, el *pliego de peticiones* es, la forma como los trabajadores inician el procedimiento para lograr un acuerdo tendiente a fijar las

condiciones en que prestarán servicios a la empresa durante un tiempo determinado. Para lograr el convenio que se desea es necesario conversar, discutir, ceder, exigir; esto es, *negociar* con los ejecutivos de la empresa. El conflicto propiamente tal nacerá cuando la negociación fracase y se llegue a la *huelga* —suspensión de las labores de los obreros o empleados por voluntad de éstos— o al *lock out* suspensión de las actividades de la empresa por decisión de sus ejecutivos.

Sin embargo, sólo se deja constancia de la confusión antes mencionada; ya que en este folleto se usarán los términos aceptados por nuestra legislación.

3.—TRABAJADORES QUE PUEDEN PLANTEAR CONFLICTO

Se puede plantear un conflicto colectivo mediante la presentación del correspondiente *pliego de peticiones*, en toda empresa, establecimiento o faena, en que trabajen más de diez obreros o empleados. También es posible presentar pliegos de peticiones en empresas que ocupen menos de diez empleados u obreros, cuando el conflicto afecte a varios establecimientos de una misma rama industrial o a industrias similares o conexas dentro de una misma comuna.

No es requisito para presentar un *pliego de peticiones* que los trabajadores a quienes afectará el conflicto estén organizados en *sindicato*. Como lo hemos dicho, empleados u obreros que trabajen en una empresa que ocupe a más de diez de unos u otros pueden presentar el correspondiente pliego, siempre que éste sea por escrito y cumpla con todos los requisitos que más adelante indicaremos.

Cabe hacer presente que los empleados u obreros pueden plantear un conflicto que afecte total o parcialmente al establecimiento o faena en que trabajan. Por lo tanto, es de suma importancia señalar en el pliego de peticiones el personal afectado por el conflicto; ya que al determinar el cumplimiento de los requisitos legales deberá considerarse exclusivamente el personal afectado por aquél. Para estos efectos, el pliego de peticiones debe precisar si el conflicto comprende a todo el personal de empleados u obreros de la empresa o indicar en caso contrario las secciones faenas o personal a que afecta el conflicto.

Capítulo II

EL PLIEGO DE PETICIONES

4.—CONCEPTO

Se entiende por pliego de peticiones, la solicitud escrita que los obreros o empleados presentan al patrón o empleador conteniendo aspiraciones de orden económico o social y cuya finalidad es obtener mejoramientos de salarios o sueldos y otras conquistas sociales.

El pliego de peticiones, cuyo fundamento lo encontramos en el derecho de petición garantizado expresamente por la Constitución Política del Estado, es uno de los medios más eficaces de que en la actualidad disponen los trabajadores para lograr una participación más efectiva en los beneficios de la empresa. A través de los actuales pliegos de peticiones los obreros pueden irse perfeccionando para iniciar con éxito la contratación colectiva que fije normas económico-sociales mínimas en el plano de la profesión organizada.

5.—ELABORACION DE UN PLIEGO DE PETICIONES

Antes de la presentación del borrador del pliego de peticiones a la asamblea para su aprobación, es fundamental que la directiva sindical, o aquellos que han tomado la iniciativa para plantear un conflicto cuando no hay Sindicato, tengan muy en cuenta la necesidad de elaborar bien los puntos que servirán de base al pliego de peticiones.

Este período de elaboración del borrador del pliego, está constituido por el conjunto de actividades que son necesarias para acumular datos en orden a establecer la situación económica y social del personal de la empresa, el alza del costo de la vida, el aumento del capital y producción de la empresa, los salarios o sueldos pagados en empresas similares, los balances y la situación real de la empresa y en general todos aquellos antecedentes que sirvan de base para determinar lo que se debe pedir, lo que se puede pedir y lo que razonablemente se puede conseguir.

Es muy común el hecho de que las peticiones conte-

nidas en el pliego no respondan a las actuales necesidades del personal, ni tampoco a la real posibilidad de las empresas, razón por la cual la negociación posterior se hace muy difícil.

La correcta elaboración de los puntos que deba contener el pliego hace que los dirigentes propongan a la asamblea para su aprobación puntos que han sido estudiados y preparados previamente a fin de que aquella pueda pronunciarse sobre la aprobación o rechazo de cada uno de ellos. El procedimiento usual de llegar a una asamblea a pedirle a los trabajadores que digan qué puntos se van a incluir en el pliego, hace que, en la mayoría de los casos, contengan muchos puntos, la mayoría ilegales, otros imposibles de conseguir y algunos que son de escasa importancia por su valor o por el número limitado de personas a quienes atecta. Esto, en lugar de servir a los trabajadores, los perjudica, ya que no cabe duda que el patrón tratará de eliminar puntos, rechazar otros y sólo acceder a aquellas peticiones que tienen un costo muy bajo o que afectan a un reducido grupo de personas.

6.—REQUISITOS PARA PRESENTAR UN PLIEGO DE PETICIONES

Para presentar un pliego de peticiones, es necesario que se reúnan todos los requisitos que señala la ley y que son los que a continuación se indican:

A.—*Que exista una cuestión de carácter económico o social capaz de provocar un conflicto.* En general, pueden ser materias de conflictos colectivos todas aquellas aspiraciones de carácter económico o social que deriven del respectivo contrato de trabajo o se refieran a sus condiciones de vigencia o aplicación.

B.—*Que el pliego sea aprobado en asamblea con la asistencia que exige la ley.* La asamblea en que se apruebe el pliego deberá contar con la asistencia de los 2/3 del personal a quien afecte el conflicto. En tal asamblea se aprobará el pliego por la mayoría de los asistentes, esto es, por la mitad más uno.

C.—*Nombramiento de una Delegación encargada de re-*

presentar al personal en conflicto. En la asamblea a que nos hemos referido anteriormente, junto con aprobar el pliego, deberá nombrarse una *delegación o comisión de pliego*, compuesta de cinco personas y cuya finalidad será representar al personal en conflicto ante el patrón o empleador, ante la Junta de Conciliación y ante las autoridades del trabajo que conozcan el conflicto.

Esta *delegación* se compone:

a) donde existe sindicato, de la directiva definitiva del mismo;

b) en el caso de *empleados*, del Delegado del Personal;

c) si no hay Sindicato o no existe Delegado del Personal, deberá elegirse una Comisión Especial compuesta de cinco personas que reúnan los siguientes requisitos: 1) tener más de 25 años de edad y 2) tener más de un año de antigüedad en la empresa o industria.

En aquellos casos en que la Comisión de Pliego esté formada por la Directiva del Sindicato o por el Delegado del Personal, es necesario que las personas que la forman sólo reúnan los requisitos necesarios para tener las respectivas calidades.

Tendrá como primera misión presentar el correspondiente pliego de peticiones al patrón o empleador o a quién lo represente, dentro de las 48 horas de efectuada la asamblea aprobatoria del mismo.

D.—*Que al acta anterior se encuentre vencida.* Es necesario que el pliego se presente sólo una vez que haya vencido el acta suscrita con anterioridad, ya que si el pliego se presenta mientras ésta está vigente será declarado ilegal por la correspondiente Junta de Conciliación.

Se ha aceptado, sin embargo, la presentación de pliegos de peticiones encontrándose vigente un acta de avenimiento, siempre que ellos se refieran a materias o puntos que no han sido objeto de dicho avenimiento. Tal procedimiento suele emplearse cuando se teme despidos masivos de personal y los trabajadores pretenden crear un estado de conflicto colectivo que asegure la inamovilidad de todo el personal.

7.—COMO DEBE REDACTARSE EL PLIEGO DE PETICIONES

Las peticiones que formulen los obreros o empleados deberán darlas a conocer por *escrito* al jefe, apoderado o administrador de la empresa, faena o establecimiento, mediante una presentación que se llama *pliego de peticiones*.

Al redactar el *pliego de peticiones* debe tenerse en cuenta que debe contener las siguientes menciones:

- a) *fecha*;
- b) *nombre y apellidos del jefe, apoderado o administrador* de la empresa, faena o establecimiento a quien se presenta el pliego, con indicación del cargo que tiene y nombre y dirección de la empresa, faena o establecimiento;
- c) *personal al cual efectan las peticiones*, lo que tiene importancia para determinar si el conflicto iniciado afecta a todos los empleados o a todos los obreros de la empresa o sólo a parte de unos u otros. Por consiguiente deberá indicarse a qué sección, faena o establecimiento afecta el conflicto;
- d) *especificación concreta de las peticiones*, esto es, que estén redactadas en forma clara y precisa, de tal modo que el jefe, apoderado o administrador de la empresa sepa exactamente en qué consiste la petición con su sola lectura, y pueda, con pleno conocimiento, aceptarla, rechazarla o discutirla. Reúne este requisito aquella en que se dice: "Solicitamos para todos los obreros de la industria un reajuste de salarios al día o a trato, equivalente al 70% de los actualmente vigentes".

No reuniría este requisito aquella petición redactada en la siguiente forma: "Solicitamos un reajuste de salarios", pues la voluntad de los trabajadores no es *específica* y el jefe, apoderado o administrador de la empresa, faena o establecimiento no tendría posibilidad de conocerla en toda su amplitud, ni estaría en condiciones de pronunciarse sobre ella en forma responsable. Incluso, si llegare a aceptar la petición tal como está re-

dactada se ignoraría en forma total el monto del reajuste, personal al que va a beneficiar, etc., y

- e) *nombre de los delegados que representan al personal y firma de éstos*, sea que tengan la calidad de directores del sindicato, delegado del personal o que, a falta de ellos, formen la Comisión Especial compuesta de cinco miembros y aludida anteriormente.

En todo caso, en el Anexo se encuentra un modelo de Pliego de Peticiones en que podrá verse el cumplimiento de los requisitos antes mencionados.

8.—COMO DEBE REDACTARSE EL ACTA DE LA ASAMBLEA EN QUE SE APROBO EL PLIEGO DE PETICIONES

El pliego de peticiones, tal como se señaló, debe ser aprobado en una Asamblea a la que asistan los 2/3 del personal afectado por el conflicto. Es necesario levantar acta de esa asamblea, la que contendrá las siguientes menciones:

- a) *fecha, lugar y hora en que se inició la Asamblea*, indicación que tiene gran importancia, ya que, el pliego, conjuntamente con el Acta, deben ser entregados *dentro* de las 48 horas siguientes de haberse efectuado la Asamblea. Si se presenta después, el pliego será ilegal.
- b) *nombre de los asistentes a la reunión*, dejando constancia de los empleados o de los obreros a quienes afecta el conflicto, del número de asistentes y que éste es igual o superior a los 2/3 de unos o de otros. Si no se reúne el quórum señalado y pese a ello se celebra la reunión, el pliego será ilegal. En consecuencia, si no asiste el número de personas requerido es conveniente suspender la sesión y citar a otra u otras posteriores hasta que se reúnan los 2/3 del personal afectado por el conflicto. Si no es posible reunirlos, no debe presentarse el pliego de peticiones que se desea, ya que su ilegalidad es manifiesta y el personal

no goza del beneficio de la inamovilidad que se concede a los trabajadores en conflicto.

- c) *el texto del pliego de peticiones aprobado por la asamblea*, indicando que se sometió a conocimiento de la Asamblea el proyecto de pliego elaborado, mediante la lectura que de él hizo la persona que actuó de Secretario en la reunión, que se discutió cada una de las peticiones y el acuerdo adoptado por los asistentes sobre cada una de ellas. No existe una exigencia legal o reglamentaria que obligue a dejar constancia en el Acta de la Asamblea del texto del pliego aprobado; pero, estimamos absolutamente recomendable proceder en esta forma;
- d) *nombre de las personas elegidas por la Asamblea* para que representen al personal en la entrega y trámite posterior del Pliego, aún cuando ellos formen la directiva del Sindicato o lo sea el Delegado del Personal.
- e) *hora en que se levantó la sesión*, y
- f) *firma de los concurrentes que supieren o quisieren hacerlo*, dejando constancia de los que no quisieren o no supieren firmar.

Para facilitar la redacción del Acta de la Asamblea en que se aprueba el Pliego de Peticiones se incluye un modelo en el Anexo de este folleto.

9.—INAMOVILIDAD DEL PERSONAL DURANTE UN CONFLICTO COLECTIVO

Desde el momento mismo en que se plantea un conflicto colectivo que cumple con todos los requisitos legales que hemos señalado antes, todo el personal goza de *inamovilidad*.

Esta inamovilidad consiste en que desde el momento de la iniciación y hasta el término del conflicto mediante acta de avenimiento o fallo arbitral, el patrón o empleador no puede *desahuciar, suspender o despedir a ningún dependiente*, sino a virtud de causa legítima previamente calificada por el Juez del Trabajo competente.

Tal inamovilidad sólo será en beneficio del personal a quien efecte el conflicto y operará siempre y cuando el pliego se hubiese presentado con los requisitos que exige la ley, ya que de lo contrario el pliego es ilegal y en consecuencia no ampara con inamovilidad a los trabajadores que lo presentan.

Si durante un conflicto colectivo el patrón o empleador procede a despedir a un empleado u obrero, el afectado, por intermedio de la comisión de pliego, deberá solicitar a la Inspección del Trabajo que un inspector se constituya en al industria y pida su *reposición*, esto es, que se le vuelva a su anterior trabajo con todos sus beneficios.

Si el patrón se negare a reponer al obrero o empleado, el afectado deberá demandar ante los Juzgados del Trabajo, solicitando a título de indemnización el salario o sueldo que debió ganar desde la fecha de su despido y hasta el término del conflicto. Tal cobro deberá formularlo siempre que no hubiese incurrido en alguna causal de caducidad de su contrato, en cuyo caso sería legítimo el despido y nada le correspondería por indemnización.

Capítulo III

TRAMITACION DE UN PLIEGO DE PETICIONES

10.—PRESENTACION DE UN PLIEGO DE PETICIONES

El pliego de peticiones aprobado por la asamblea y un ejemplar del acta de dicha asamblea deberán entregarse al patrón o empleador o a quien lo represente en la industria o empresa dentro de las 48 horas siguientes a la fecha de la asamblea. Inmediatamente la Comisión de Pliego deberá ir a la Junta de Conciliación a fin de hacerlo timbrar, con el objeto de tener así una constancia de haber presentado efectivamente el pliego y de entregar una copia del pliego y del acta respectiva en la Secretaría de dicho organismo.

Una vez recibido el pliego, el patrón o empleador debe recibir a la Comisión de Pliego dentro de las 24 horas siguientes a la fecha de su presentación. Además el patrón o empleador está obligado a dar respuesta al pliego de in-

mediato o dentro de un plazo de 5 días, que las partes, de común acuerdo, pueden ampliarlo, comunicándolo a la respectiva Junta de Conciliación.

El patrón o empleador, enviará al Sindicato una nota en la cual, por regla general, hará presente que atendida la situación económica de la empresa le será imposible acceder a las peticiones contenidas en el pliego. Deberá enviar, además, copia de la respuesta a la Junta de Conciliación, acompañando planilla de sueldos o salarios correspondiente al último período normal de pago y copia del balance correspondiente al último ejercicio financiero.

Si nada contesta dentro del plazo legal de 5 días, o del fijado de común acuerdo, se entiende que rechaza todas las peticiones; en consecuencia, lo único que cabe hacer es solicitar a la Junta de Conciliación que coloque en tabla el conflicto a la brevedad posible.

Creemos que la Delegación de un pliego debe exigir a los patrones o empleadores no tan sólo una respuesta general al pliego, la cual es, por lo general, negativa, sino que deberá solicitar una respuesta por escrito a cada una de las peticiones a fin de tener una visión de conjunto de lo que será la discusión de cada uno de los puntos.

Si el patrón acepta los puntos del pliego se firma la correspondiente acta de avenimiento y en consecuencia se pone término al conflicto planteado.

Con el fin de buscar una solución a los puntos del pliego, la Comisión de Pliego deberá celebrar con la Gerencia cuantas entrevistas y conversaciones sean necesarias; sólo cuando no se ha podido buscar arreglo directo, las partes deben recurrir a la Junta de Conciliación y más tarde a las autoridades del trabajo.

11.—DISCUSION DE UN PLIEGO DE PETICIONES

Por lo general, inmediatamente de presentado un pliego se inician conversaciones en torno a los puntos materia de conflicto. Para tales conversaciones es necesario que la delegación de pliego esté “preparada” para la discusión.

La negociación de un pliego no tan sólo requiere habilidad o “maña” para “torcerle la mano” a la empresa,

sino que es fundamental que la directiva sepa antes de entrar a la audiencia que es lo que se pide, por qué razones se pide, hasta dónde se podrán bajar frente a cada punto del pliego, qué materias pueden negociarse por otras, etc.

Es muy aconsejable que a las conversaciones cada uno de los miembros de la Comisión de Pliego asista con una carpeta que contenga, entre otros documentos, copia del acta anterior, copia del pliego, estudio económico y social de cada uno de los puntos del pliego por separado, estadística del aumento del costo de la vida, lista de salarios y sueldos del personal, lista de las empresas similares que han arreglado y el porcentaje de aumento obtenido por ellos, estudio de costo de cada tanto por ciento de reajuste que se discute, valuación en dinero de lo que significa en un año cada una de las peticiones del pliego y todos aquellos antecedentes que se crean necesarios para defender cada uno de los puntos del pliego.

Si se puede, es aconsejable también levantar acta de cada una de las conversaciones celebradas con el patrón o empleador, a fin de que junto a cada punto se vaya anotando los argumentos que se dan y los acuerdos a que se llega, a fin de no repetir indefinidamente en cada entrevista los mismos argumentos y discutir las cosas que han sido ya acordadas.

Antes de entrar a las conversaciones de un pliego, debe planearse una *"táctica de acción"* a seguir en el conflicto. Esta táctica consultará, entre otras cosas, las etapas de discusión del pliego, la decisión de las caminos que se tomarán si fracasan las conversaciones, quiénes van a defender preferentemente el pliego, qué miembros de la delegación harán los ofrecimientos o dirigirán las negociaciones, etcétera.

Las posibles diferencias de criterios frente a puntos determinados de un pliego, entre los miembros de la Comisión, deberán ser resueltas por los propios interesados al margen de la reunión en que se discute el pliego. Es aconsejable que en caso de producirse durante las conversaciones criterios dispares entre los miembros de la delegación, se suspenda la discusión y salgan afuera para ponerse de acuerdo. No hay nada que perjudique más una nego-

ciación, que las disputas o desacuerdos que puedan existir entre los miembros de la delegación.

Cuando las partes, a pesar de las discusiones en torno a cada punto del pliego, no pudieran encontrar una solución al conflicto, es necesario recurrir a la Junta de Conciliación a fin de que ese organismo busque una solución. A veces ocurre que estando las partes en conversaciones la Junta de Conciliación las cite con el fin de conocer el pliego.

12.—TRAMITACION DE UN PLIEGO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACION

Fracasadas las gestiones de arreglo directo entre las partes, la Junta de Conciliación deberá entrar a conocer el pliego.

La Junta está compuesta del presidente, que es un Inspector del Trabajo; de tres vocales representantes de los patrones y tres vocales representantes de los trabajadores, dos de ellos son obreros y uno es empleado.

La Junta conoce el conflicto en audiencias verbales, en las cuales escuchará las opiniones de las partes respecto de cada uno de los puntos del pliego.

Estas audiencias son tres y deberán celebrarse dentro del plazo fatal de 15 días, contados desde la fecha fijada para la primera audiencia.

En la primera de ellas, puede el patrón o empleador pedir la ilegalidad del conflicto basado en que el pliego carece de algún requisito legal. Si entra a contestar el pliego y no alega ilegalidad, se entiende que lo acepta y en consecuencia no puede tacharlo posteriormente de ilegal. Si logra acreditar que el pliego contiene una ilegalidad, la Junta ordenará su archivo, lo cual no impide a los trabajadores presentar de inmediato un nuevo pliego, salvando las omisiones anteriores.

La Junta deberá proceder, además, en su primera audiencia, a calificar los puntos del pliego que son o no materia de conflicto. Es necesario que a dicha audiencia vaya la delegación asesorada por su abogado a fin de que pueda defender con éxito los puntos que van a ser declarados

materia de conflicto y sobre las cuales se va a pronunciar el patrón o empleador y la Junta.

La Junta deberá solicitar en esta audiencia que la empresa acompañe copia del último balance y además la última planilla de salarios o sueldos, si no las acompañó en la respuesta al pliego de peticiones. Demás está decir que la Delegación deberá entregar al Presidente de la Junta y muy en especial a los vocales representantes de los trabajadores, todos aquellos antecedentes que son necesarios para que puedan conocer en toda su amplitud cada una de las peticiones y puedan defender los puntos de vista de los trabajadores frente a los vocales patronales.

Si llegada la *tercera de las audiencias* las partes no se han puesto de acuerdo en las conversaciones privadas que puedan haber tenido al márgen de las audiencias de la Junta, procede que la Junta sugiera a las partes "*una fórmula de arreglo*" del conflicto. Después de estudiar los antecedentes, la Junta elabora la fórmula y la ofrece a las partes para que expresen su opinión, si la aceptan o la rechazan.

Si las partes aceptan dicha fórmula, se firma la correspondiente acta de avenimiento y se pone término al conflicto. Si una de las partes la rechaza, la Junta deberá proponer a las partes el arbitraje.

Si el *arbitraje* no es aceptado por el patrón o empleador y lo es por los obreros o empleados, los acuerdos que en definitiva se adopten tendrán "efecto" desde la fecha en que se hubiese formulado la proposición de arbitraje rechazada por el patrón o empleador, salvo que las partes resuelvan otra cosa sobre vigencia de los beneficios. A la inversa, si la negativa proviene de los obreros o empleados, dichos mejoramientos no podrán computarse sino a contar de la fecha en que se firma el avenimiento, se expida el fallo arbitral, o la fecha que fije el Tribunal. Sin embargo, si el conflicto termina por avenimiento, las partes pueden acordar una fecha distinta a la indicada, como iniciación de la vigencia de los beneficios.

Ante la negativa de una de las partes para someter a arbitraje el conflicto, la participación de la Junta se entiende que ha fracasado y en consecuencia debe dictar una resolución declarando "*cerrado el proceso*". A contar de

la fecha de esta resolución los trabajadores tienen el plazo de 20 días para "votar" y "hacer efectiva" la huelga. Si votan la huelga o la hacen efectiva después de dicho plazo, tal huelga será ilegal. Este plazo de 20 días es prorrogable de común acuerdo entre las partes.

Por lo general, una vez terminada la tercera audiencia de la Junta, los propios obreros o empleados, solicitan el cierre del proceso y piden a la Junta que les nombre el vocal para que asista a la votación de la huelga, reservándose el derecho de hacerla efectiva dentro del plazo de 20 días prorrogables de común acuerdo con el patrón o empleador.

13.—TERMINACION DE UN CONFLICTO COLECTIVO.

Un conflicto puede terminar: a) Por acta de avenimiento, y b) Por sentencia arbitral.

A) *Por acta de avenimiento*, o sea por un documento suscrito por las partes en conflicto y que contiene las aspiraciones de orden económico y social sobre las cuales tanto patrones o empleadores como obreros o empleados se han puesto de acuerdo. Deberá redactarse en cuatro ejemplares, quedando uno en poder de cada una de las partes y remitiendo dos a la respectiva Junta de Conciliación.

Requisitos de un acta de avenimientos 1) Debe ser hecha por escrito; 2) Tener la fecha en que se suscribe; 3) Indicar el personal a quien afecta los acuerdos del acta; 4) Indicar las personas que la suscriben y a nombre de quién lo hacen; 5) Señalar un detalle completo de los acuerdos; 6) Precisar la fecha cuándo comenzarán a regir las conquistas, regalías y los aumentos de salarios; 7) Indicar fecha de término del acta, y 8) Firma de los representantes de los empleados u obreros y de los de la empresa.

El acta firmada por las partes deberá ser timbrada ante la H. Junta de Conciliación, la que además archivará las copias respectivas.

En cualquier momento los representantes de los trabajadores o de la empresa pueden pedir por escrito copias del acta de avenimiento a la Junta.

El acta de avenimiento puede firmarse en cualquier estado del conflicto; esto es, durante las conversaciones directas entre las partes, durante su tramitación ante la Junta de Conciliación, durante la huelga declarada por los trabajadores o el "lock out" decidido por la empresa. En todo caso, es necesario tener presente que el acta que se firme no podrá tener una vigencia inferior a un año, ni superior a dos, debiendo en este último caso convenirse escala móvil de reajuste de sueldos o salarios. Es la forma normal en que se pone término a un conflicto y es la más recomendable, desde todo punto de vista.

B) *Por sentencia arbitral.* En la tercera audiencia, la Junta de Conciliación deberá presentar a las partes una proposición o fórmula para arreglar el conflicto. Si no la aceptan, el Presidente de la Junta propondrá el arbitraje.

Aceptado el arbitraje por los representantes de los trabajadores y los de la empresa, es necesario designar uno o tres árbitros, según lo resuelvan las partes. Al no ponerse de acuerdo sobre el número de personas que formarán el tribunal arbitral, se elegirán tres.

El o los árbitros se designarán de común acuerdo por las partes. Sin embargo, cuando el tribunal arbitral estuviere formado por tres personas y no hubiere acuerdo entre los representantes de los trabajadores y los de la empresa sobre la designación de uno o más de sus miembros, corresponderá su nombramiento al Ministerio del Trabajo.

La resolución o decisión —sentencia— del Tribunal arbitral, es lo que pone término al conflicto, siendo obligatorio para las partes por el plazo que ella señale, el que no puede ser inferior a seis meses. Al estar formado el tribunal arbitral por tres personas, la decisión se tomará por mayoría de votos.

Sin embargo, no sólo puede someterse el conflicto a arbitraje en la tercera audiencia de la Junta, sino que tal decisión pueden las partes tomarla después, de común acuerdo, en la forma antes señalada. Si, como consecuencia del conflicto, estuvieren suspendidas las faenas por huelga o cierre de fábrica por voluntad de la industria, es necesario que previamente se haya reanudado el trabajo,

para que el tribunal arbitral pueda entrar a conocer el conflicto.

C a p í t u l o I V

LA HUELGA

14.—GENERALIDADES.

La huelga es el recurso extremo de que disponen los trabajadores a fin de lograr que la empresa les conceda los aumentos de orden económico y social que solicitan, y consiste en la paralización de las faenas por parte de los trabajadores.

La huelga producida en una empresa, una vez que se han agotado los procedimientos de conciliación ante la Junta, y cuando ha sido votada con los requisitos que más adelante veremos, autoriza a los trabajadores para “suspender” la obligación que tienen con el patrón de trabajar y la obligación del patrón de proporcionar el trabajo convenido en el contrato y de pagar el salario o sueldo respectivo. Es así como se produce la paralización de la empresa y la paralización de las labores por parte de los trabajadores durante todo el tiempo que dure la huelga.

15.—REQUISITOS PARA QUE UNA HUELGA SEA LEGAL.

Para que los trabajadores puedan ejercer el derecho de huelga es necesario que se cumpla con los siguientes requisitos:

A.—*Que se haya agotado el procedimiento conciliatorio ante la Junta*, o sea, que se hayan efectuado las audiencias ante la Junta de Conciliación, y que ante la imposibilidad de que las partes se pongan de acuerdo sobre la fórmula de Junta y sobre el arbitraje, se haya declarado por ésta “cerrado el proceso”.

B.—*Que se vote la huelga en presencia de un vocal de la Junta*. Una vez declarado cerrado el proceso de conciliación, es necesario pedir a la Junta que designe un vocal, el cual deberá constituirse en el local, día y hora señalado por los trabajadores y aceptado por la Junta, a fin de proceder

a la votación de la huelga. Tal votación deberá llevarse a cabo a lo menos dos días después de la fecha en que se designó el representante de la Junta, y no antes; en caso contrario la huelga sería ilegal.

Este trámite de nombramiento de un vocal para la votación de huelga, es lo que se llama comúnmente por los trabajadores "pase para la huelga", olvidando que lo único que se solicita a la Junta es que designe un vocal y que ésta al hacerlo cumple sólo una obligación que le impone la ley. La negativa de la Junta a designar este vocal da derecho a los trabajadores para pedir ante la Dirección del Trabajo su reorganización, por incumplimiento de una obligación legal.

C.—*Que la huelga se vote en asamblea a que asistan los 2/3 de los miembros del sindicato.* Una vez designado el vocal se cita a todos los miembros del Sindicato a una asamblea con el único objeto de proceder a votar la huelga. Esta votación es secreta y en ella deben participar los 2/3 de los miembros del Sindicato, a lo menos, debiendo acordarse la huelga por la *mayoría* de los votantes, yale decir, la mitad más uno.

D.—*Que la huelga se vote y se haga efectiva dentro del plazo de 20 días contados desde la clausura o cierre del procedimiento de conciliación.* Sin embargo, las partes de común acuerdo pueden ampliar el plazo para hacer efectiva la huelga votada afirmativamente dentro de él. Este derecho pueden ejercitarlo cuantas veces lo deseen y por el plazo que quieran. Sin embargo, la prórroga para hacer efectiva la huelga es recomendable cuando las conversaciones están bien encaminadas, de tal modo que la solución se estime próxima y por un plazo no mayor que el necesario para un rápido avenimiento.

Si la huelga no se hace efectiva dentro del plazo de los 20 días señalados o antes del vencimiento de la prórroga o prórrogas acordadas, se tendrá por terminado el conflicto y la Junta así lo declarará.

16.—EL COMITE DE HUELGA Y SUS FINALIDADES.

Declarada la huelga, se procederá a elegir un Comité Huelguista, formado por cinco personas que deben reunir

los requisitos para ser dirigentes sindicales. En general, suele ocurrir que los trabajadores sindicados eligen como comité de huelga a los propios miembros de la directiva del sindicato. Ocurre también que, a fin de facilitar a la directiva las gestiones de arreglo del conflicto, nombren en comité a personas distintas, dándoles como misión específica el encargarse de organizar las comisiones de huelga, cuidar que la empresa no saque productos de la industria, recolectar los fondos que sean necesarios, buscar el apoyo de instituciones similares, etc.

Las finalidades del comité de huelga son las siguientes:

1.—Dar cuenta periódica a la asamblea de cada una de las conversaciones sostenidas para arreglar el conflicto.

2.—Atender a las necesidades de orden económico del personal en huelga.

3.—Servir de intermediario entre los trabajadores y la gerencia a fin de buscar una pronta solución a la huelga.

4.—Citar a la Asamblea General a fin de poner término a la huelga cuando las partes se hayan puesto de acuerdo sobre los puntos que han motivado el conflicto.

17.—REANUDACION DE FAENAS.

En aquellos casos en que la huelga afecte:

- a) a industrias vitales para la economía nacional;
- b) a empresas de transporte;
- c) a empresas productoras o elaboradoras de artículos o mercaderías esenciales para la defensa nacional;
- d) a empresas productoras o elaboradoras de artículos o mercaderías esenciales para el abastecimiento de la población;
- e) a empresas que atiendan servicios públicos, y
- f) a empresas de utilidad pública;

el Presidente de la República podrá decretar la terminación de la huelga y la reanudación de faenas. Para estos efectos, en el mismo decreto en que ordena la reanudación de las faenas, por alguna de las razones antes señaladas, designará un Interventor civil o militar. Este Interventor tomará a su cargo las gestiones para dar solución definitiva al conflicto. En consecuencia, el decreto de reanudación de faenas no pone término al conflicto mismo, sino que al estado de huelga o, en general, de paralización de algunas de las industrias o empresas a que se alude anteriormente. El conflicto terminará por alguna de las formas ordinarias de ponerle fin; esto es, por acta de avenimiento o por sentencia arbitral, en la forma referida en párrafos anteriores.

Para que el Presidente de la República decrete la reanudación de faenas es indispensable el Informe de la Junta de Conciliación, en el que señala la enunciación de las causas del conflicto, un extracto de las deliberaciones y las obligaciones que, a juicio de la Junta, correspondan a cada una de las partes respecto de los distintos puntos en discusión y si el arbitraje propuesto por el Presidente de la Junta fue rechazado por ambas partes o cuál de ellas lo aceptó.

El personal de obreros y empleados volverá al trabajo en las condiciones —salarios, regalías, etc.— que determine el Informe de la Junta, las que no podrán ser inferiores a las que regían al tiempo de plantearse el conflicto.

Tratándose de *conflictos ilegales*, con motivo de los cuales se haya producido la paralización de alguna de las empresas ya mencionadas, el Presidente de la República podrá, también, decretar la reanudación de faenas en las condiciones y con los requisitos mencionados en este párrafo.

18.—CONFLICTOS Y HUELGAS LEGALES O ILEGALES

Normalmente se oye hablar de conflictos legales o ilegales y en los casos de paralización de labores, de huelgas legales o de huelgas ilegales.

¿Qué sentido tienen esas expresiones? ¿Cuándo un conflicto o una huelga es legal o ilegal?

El conflicto es legal cuando, producida una cuestión susceptible de provocar una dificultad de orden colectivo

que afecte total o parcialmente al personal de una empresa, establecimiento o faena, se somete al apoderado o administrador, siguiendo el procedimiento analizado en los párrafos anteriores: pliego de peticiones, aprobación en asamblea, acta de la misma, etc.

La huelga es legal cuando la paralización se ha producido como consecuencia de un conflicto colectivo legal y siempre que haya sido votada y hecha efectiva en conformidad a las disposiciones legales respectivas y referidas en los párrafos anteriores.

El conflicto o la huelga es ilegal, cuando no se han sometido en su planteamiento, ni en su realización, a los procedimientos formales que han constituido el estudio de este folleto. En consecuencia, la paralización intempestiva de trabajo acordada por los trabajadores de una industria, sin haber seguido el procedimiento de conciliación, será ilegal. El conflicto ilegal no otorga inamovilidad al personal. La huelga ilegal constituye causal de caducidad de los contratos de trabajo de los empleados u obreros que han participado en ella. Claro está que en la solución del conflicto ilegal o de la huelga ilegal, podrán las partes convenir las condiciones en que los trabajadores seguirán prestando servicios a la empresa y, en el caso de paralización, quiénes vuelven a la industria y quiénes no. Esta última discusión es una de las que más dificulta la solución de los conflictos ilegales; ya que los patrones o empleadores desean aprovechar la ocasión que se les presenta para despedir a quienes ellos quieran. Los trabajadores, por su parte, es lógico que pretendan que todos los participantes en el movimiento ilegal vuelvan al trabajo.

Como es posible apreciar, el conflicto o la huelga será legal o ilegal, según se someta o no al procedimiento de conciliación que se ha analizado. No se considera para tal calificación la justicia o injusticia de las peticiones; esto es, no se mira al fondo del problema, sino que se atiende a las formalidades externas o legales. En consecuencia, podrán existir conflictos o huelgas ilegales de una total justicia; como también, conflictos y huelgas legales absolutamente injustos.

En todo caso, las autoridades del trabajo dedicarán una mayor atención a los conflictos legales que a aquellos

que lleven el timbre de la ilegalidad, negándose, incluso, a participar en la búsqueda de una solución para éstos.

Capítulo V

LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE LA AGRICULTURA

19.—INICIACION DEL CONFLICTO COLECTIVO.

En los predios en que no *existe organizado el sindicato* puede presentarse un pliego de peticiones, siempre que el acuerdo sea adoptado por la mayoría de votos en una asamblea a la que concurren por lo menos los 2/3 de los trabajadores agrícolas del fundo respectivo.

Si hay sindicato, éste podrá plantear el conflicto colectivo, siempre que estén de acuerdo en presentarlo el 55% de los obreros agrícolas pertenecientes al sindicato.

Los pliegos de peticiones podrán presentarse una sola vez al año, pero siempre que no lo sea en las épocas de siembra y cosecha; si el pliego se presenta durante ellas, tal pliego será nulo. Dichas épocas son fijadas por el respectivo Ingeniero Agrónomo Provincial, a requerimiento de cualquiera de las partes en conflicto.

Los miembros de la *comisión de pliego*, designados en la asamblea en que se aprobó el pliego, deberán tener los siguientes requisitos:

- a) ser mayores de 21 años de edad;
- b) tener a lo menos 2 años de permanencia en el fundo;
- c) no haber sido condenado ni hallarse actualmente procesado por crimen o simple delito.

Hacemos presente que los miembros de la comisión de pliego de los sindicatos profesionales o industrial, deberán tener una edad mínima de 25 años; pero se les exige sólo un año de antigüedad en la industria o empresa. El tercer requisito sólo es exigido tratándose de los integrantes de la directiva de tales sindicatos, pero no para los miembros de la comisión de pliego.

Los miembros de la Comisión de pliego de un sindica-

to agrícola, a diferencia de lo que ocurre tratándose de obreros o empleados, no gozan de inamovilidad.

20.—TRAMITACION DEL CONFLICTO.

El pliego, una vez aprobado en la asamblea celebrada con tal motivo, se procede a presentarlo al patrón o a quien sus derechos represente y al Inspector del Trabajo respectivo, en comunicación escrita, que firmarán por lo menos tres miembros del Directorio del Sindicato o de la Comisión de Pliego.

Dentro de los tres días de recibido el pliego, el patrón deberá recibir a la directiva del Sindicato o a la respectiva comisión, a fin de llegar a un acuerdo con ellos.

Está *prohibido* que a tal reunión asistan personas extrañas al conflicto, con lo cual se deja a la directiva del Sindicato o a la comisión de pliego, a merced de los patrones o administradores del fundo.

Si se produce acuerdo en las conversaciones sostenidas entre las partes en dicha reunión, se firma el acta de avenimiento correspondiente; en caso contrario, cualquiera de las partes podrá solicitar la participación de las Juntas Especiales de Conciliación para solucionar los conflictos agrícolas.

Si las referidas juntas no solucionan el conflicto, las partes están obligadas por la ley a someter sus diferencias a arbitraje.

21.—JUNTAS ESPECIALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

Fracasadas las gestiones de arreglo, las partes podrán solicitar la intervención de la Junta de Conciliación, la cual se encuentra formada por tres personas: una designada por la comisión de pliego o la directiva sindical; otra por el patrón y otra nombrada de común acuerdo por las partes; a falta de acuerdo, integrará la Junta el Juez del Trabajo respectivo.

Inmediatamente de entrar a conocer del pliego, la Junta Especial de Conciliación, clasificará los puntos en aquellos que sean materia de conflicto y aquellos que sean sólo aplicación de ley o reglamento.

Luego procederá a citar al patrón, al directorio del Sindicato o a la comisión de pliego a una audiencia dentro

de los tres días siguientes, procurando en ella buscar un arreglo, para lo cual oye separadamente a las partes.

Si se llega a un acuerdo se levanta acta y las partes la firman, junto con los miembros de la Junta y con el Secretario de ésta. En caso contrario, la Junta deberá dejar constancia que ha fracasado en sus gestiones.

Fracasadas las gestiones de arreglo, la Junta especial pasa a constituirse, por mandato de la ley, en tribunal arbitral, debiendo dictar un fallo dentro del plazo de 5 días siguientes a la declaración hecha en el sentido de que las partes no se han puesto de acuerdo.

Si los obreros o el patrón, no están conformes con dicho fallo, podrán apelar ante la Corte del Trabajo respectiva, dentro del plazo de cinco días contados desde que se hubiere notificado la sentencia del tribunal arbitral a la parte que apela.

El fallo arbitral será obligatorio para las partes. Es por ello que si el patrón no lo acepta, no podrá contratar obreros en condiciones inferiores a las fijadas por el fallo durante la época de su vigencia, sin perjuicio de las multas en que incurre. Si el fallo fuere resistido por los obreros, se les aplicarán las siguientes sanciones:

a) aquellos que no lo aceptan podrán ser inmediatamente separados de sus puestos sin indemnización alguna:

b) sin perjuicio de lo anterior, podrá aplicarse al sindicato a que pertenecen los obreros una multa, salvo que aquél hubiere adoptado medidas disciplinarias en contra de ellos; y

c) podrá decretarse la disolución del Sindicato a que pertenecen los obreros que han resistido el fallo arbitral, si así lo resolvieren los tribunales del Trabajo, salvo que el Sindicato hubiere sancionado a los obreros culpables.

Los obreros agrícolas no pueden paralizar sus labores con motivo de un conflicto colectivo; esto es, no gozan del derecho de huelga. Si de hecho paralizaren sus labores y el abandono de trabajo comprendiere más del 55% de los obreros sindicados, se aplicará al Sindicato la sanción de disolución del mismo, sin perjuicio de la caducidad de los contratos de trabajo en que incurren los obreros que abandonan sus labores.

A N E X O S

REGLAMENTO PARA LA APLICACION DEL TITULO II DEL LIBRO IV DEL CODIGO DEL TRABAJO REFERENTE A CONFLICTOS COLECTIVOS

N.º 839, Santiago, 30 de noviembre de 1944.
Diario Oficial de 12 de enero de 1945.

Visto: Lo dispuesto en el artículo 556 del decreto con fuerza de ley N.º 178, de 13 de mayo de 1931, ley N.º 7.295, de 30 de septiembre de 1942, decreto N.º 18-880, de 26 de octubre de 1942, y letras c), d), e), f) y g) del artículo 27 de la ley N.º 7.747, del 24 de diciembre de 1943; lo informado por la Dirección General del Trabajo en su oficio N.º 10.303, de 7 de octubre de 1944, y la facultad que me confiere el N.º 2, del artículo 72 de la Constitución Política del Estado,

DECRETO:

Apruébase el siguiente Reglamento para la aplicación del Título II del Libro IV del Código del Trabajo, referente a los conflictos colectivos:

T I T U L O I

I. DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS

Artículo 1.º Desde el momento en que surja entre los patrones o empleadores y sus obreros o empleados cualquiera cuestión que amenace huelga o lock-out, se aplicarán las disposiciones del Título II del Libro IV, del Código del Trabajo y del presente Reglamento.

Artículo 2.º No procederá la huelga ni el lock-out, mientras no se hayan agotado los procedimientos de conciliación previstos en la ley.

Artículo 3.º Para plantear un conflicto colectivo, los obreros o empleados interesados deben acordar, por mayoría de votos, en asamblea a que concurran, por lo menos, los dos tercios de ellos,

someter a la consideración del patrón peticiones de orden económico-social, que afecten total o parcialmente al personal de la empresa, establecimiento o faena, y entregar, por intermedio de la delegación competente, a su patrón, apoderado o administrador, el correspondiente pliego de peticiones, dentro de las 48 horas siguientes a la celebración de la asamblea.

De esta reunión se levantará acta por triplicado, de la cual se enviará un ejemplar a la respectiva Junta de Conciliación y otro será entregado al patrón o empleador conjuntamente con el pliego de peticiones.

Artículo 4.o En aquellas empresas en que, por sus características especiales, tengan distribuido su personal en sitios o localidades que no permitan una reunión conjunta del personal para cumplir con el quórum que establece el artículo 3.o podrán celebrarse reuniones parciales en la fecha fijada de acuerdo con la respectiva Inspección del Trabajo, siempre que, totalizadas, alcancen a los dos tercios de los obreros o empleados de la empresa.

Artículo 5.o En los casos en que la autenticidad de las reuniones a que se refieren los artículos precedentes sea objetada, corresponderá en definitiva a la respectiva Junta de Conciliación la comprobación de haberse llenado las formalidades pertinentes.

Artículo 6.o Los conflictos pueden afectar total o parcialmente al personal de una empresa, fábrica o faena y la aplicación de las normas legales y reglamentarias pertinentes se entenderá circunscrita en tales casos, a los obreros o empleados afectados por el conflicto.

Para los efectos determinados en el inciso anterior, en el pliego de peticiones se precisará a qué sección, faenas o personal atañe el conflicto.

II. DE LAS DELEGACIONES

Artículo 7.o La delegación de que trata el artículo 511 (actualmente Art. 590 del C. del T.) (1) del Código del Trabajo deberá constituirse en la asamblea a que se refieren los artículos 3.o y 4.o

(1) **Art. 590 (511).** Cuando en las empresas a que se refiere el artículo anterior, se produzca una cuestión susceptible de provocar un conflicto de orden colectivo, que afecte total o parcialmente al personal, o cuando de hecho se hubiere producido un conflicto de esta naturaleza, los obreros o empleados interesados deberán constituir una delegación de cinco miembros, que se acercará al jefe del establecimiento o a la persona que represente los intereses patronales, a fin de procurar el arreglo de la dificultad suscitada.

del presente Reglamento, y deberá reunir los requisitos exigidos en el artículo 504 del C. del T. (actualmente 591 del C. del T.) (2).

Tratándose de obreros, la delegación será constituida por el Directorio del respectivo Sindicato Industrial, y, a falta de éste, por los cinco obreros de la empresa que los interesados designen.

En el caso de empleados particulares, la delegación la compondrá el delegado del personal o el Directorio del respectivo Sindicato Profesional de la empresa y a falta de uno y otro la formarán cinco empleados designados por la asamblea.

Artículo 8.o Si el número de obreros o empleados de la empresa, establecimiento o faena es de cinco o inferior a cinco, todos ellos formarán la delegación a que se refiere el artículo 511 (actualmente 590 del C. del T.) del C. del T. (3).

Artículo 9.o No podrán formar parte de la delegación personas ajenas a la empresa, fábrica o faena afectada por el conflicto.

Artículo 10.o La delegación de que se habla en los artículos anteriores o la delegación a que se refiere el artículo 595 del C. del T. (4) serán las encargadas de intentar la conciliación directa de las partes y para este efecto los patrones tendrán la obligación de recibirlas, especialmente cuanto se suscite conflicto colectivo.

Artículo 11.o La designación de la delegación permanente, una vez acordada por las partes, deberá ser hecha ante un funcionario del Trabajo, quien levantará acta de lo obrado firmada por los miembros elegidos, por el representante de la firma y por el inspector asistente, en tres ejemplares, uno de los cuales quedará en poder del patrón, otro en el de la delegación elegida y el tercero en los archivos de la respectiva Inspección del Trabajo.

Esta delegación estará formada por cinco miembros que reúnan los requisitos del artículo 512 (actualmente 591 del C. del T.) del C. del Trabajo.

Artículo 12.o Si en la empresa, establecimiento o faena existe sindicato industrial o sindicato profesional de empleados de la empresa o delegado de éstos, la delegación permanente corresponderá a los directores sindicales o al delegado de los empleados.

Artículo 13.o La delegación permanente se preocupará en forma especial de mantener las necesarias relaciones con los representantes de los patrones o empleadores a que se refieren el No 9

- (2) **Art. 591.** No podrán ser elegidos delegados, sino los obreros o empleados mayores de veinticinco años, de uno u otro sexo, ocupados desde un año antes en la empresa.
- (3) **Art. 590,** Pág. 30.
- (4) **Art. 595.** De común acuerdo entre el patrón o empleador, administrador o gerente de la empresa y su personal de obreros y empleados, podrán nombrar delegados permanentes.

del artículo 93 del Código del Trabajo y el N.º 8 del artículo 25 del decreto reglamentario N.º 969, de 18 de diciembre de 1933, a fin de prevenir y evitar las dificultades susceptibles de dar origen a conflictos colectivos, y para este efecto podrán constituirse, de común acuerdo, comisiones destinadas al estudio permanente de las condiciones de vida y trabajo de los asalariados.

III. DEL PLIEGO DE PETICIONES

Artículo 14.º Las peticiones que formulen los obreros o empleados en conflicto deberán darlas a conocer por escrito al jefe, apoderado o administrador de la empresa, faena o establecimiento, por medio de una presentación que se denominará "pliego de peticiones". Este deberá contener las siguientes menciones: a) fecha; b) especificación concreta de las peticiones; c) personal al cual afectan; y d) nombre de los delegados que representan al personal y firma de éstos.

Artículo 15.º El pliego de peticiones firmado por la delegación y un ejemplar del acta a que se refiere el artículo 3.º serán entregados por ella al empleador o patrón o a su representante, dentro de las 48 horas de producido el acuerdo prescrito en dicho artículo. Copia del pliego y del acta correspondiente se enviará a la Secretaría de la respectiva Junta de Conciliación.

El acta deberá hacer constar el cumplimiento de los requisitos prevenidos en los artículos 3.º y 4.º y tanto el original como el ejemplar destinado a la Junta deberán ser firmados por los concurrentes que supieren y quisieren hacerlo. Se dejará testimonio de los nombres de los asistentes y de los que no quisieren o no supieren firmar.

Artículo 16.º El patrón o empleador dentro de las 24 horas siguientes a la recepción del pliego, deberá oír a la delegación y tratar con ella las peticiones formuladas, a fin de lograr, si fuera posible, el avenimiento directo.

Artículo 17.º La delegación comunicará por escrito a la Secretaría de la Junta de Conciliación el plazo acordado con el patrón para la respuesta de éste, cuando dicho plazo sea mayor de 5 días.

Si las partes acordaren prorrogar el plazo, a fin de lograr el acuerdo directo; la delegación, sobre su firma, comunicará este hecho a la Secretaría de la Junta.

Artículo 18.º La respuesta patronal al pliego de peticiones deberá darse por escrito, enviando copia de ella a la respectiva Junta de Conciliación. A esta copia deberán agregarse necesariamente los siguientes documentos: a) planilla de sueldos o salarios co-

respondiente al último período normal de pago; y b) copia del balance correspondiente al último ejercicio financiero o un ejemplar de la última Memoria si se trata de sociedades anónimas.

Artículo 19.o Producido el acuerdo directo de las partes, se levantará acta en cuadruplicado, la que deberá contener, por lo menos, las siguientes estipulaciones: a) fecha del acuerdo; b) duración de éste; c) términos del acuerdo, expresados en la forma más detallada y concreta posible; y d) firma de los delegados y representantes de la empresa.

Uno de los ejemplares quedará en poder del patrón o empleador, otro será conservado por la delegación y los dos restantes serán remitidos a la respectiva Junta de Conciliación, dentro de las 24 horas de producido el acuerdo, acompañando en todo caso la documentación exigida en la letra a) del artículo anterior.

T I T U L O I I

I.—DE LA GENERACION DE LAS JUNTAS PERMANENTES DE CONCILIACION

Artículo 20.o Las listas a que se refiere el artículo 602 (523) (5) del Código del Trabajo no podrán contener nombres de personas que no reúnan la calidad de obrero o empleado, empleador o patrón, según el caso.

Estas listas contendrán, respecto de cada uno de los que figuren en ellas el nombre, apellidos, número y lugar de expedición de su cédula de identidad, domicilio, edad, nacionalidad, tiempo de residencia en el departamento, la circunstancia de ser patrón o trabajador, con indicación precisa del establecimiento o faena del cual es dueño o dependiente.

Además, deberá acompañarse a la lista el certificado de antecedentes de cada una de las personas incluidas en ella expedida por el respectivo Gabinete de Identificación.

Para los efectos de comprobar si las personas que se incluyen en las listas reúnen las calidades necesarias para ser miembros de las Juntas de Conciliación, el Intendente o el Gobernador, en su caso, solicitarán informe a la respectiva Inspección del Trabajo. En

- (5) **Art. 602.** Para la designación de los miembros de la Junta, en el mes de diciembre de cada año, cada uno de los sindicatos del departamento presentará al gobernador una lista de tres personas, con indicación de sus nombres, profesiones u oficios, domicilios del establecimiento en que trabajen o de que son dueños y de su edad.

Las asociaciones de patrones o empleadores con personalidad jurídica tendrán derecho a presentar listas en igualdad de condiciones que los sindicatos patronales.

este informe el Inspector del Trabajo dejará también constancia de la inhabilidad que pueda existir respecto de alguna de las personas que figuran en las listas, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 5.º del artículo 604 del Código del Trabajo.

Artículo 21.º El sorteo establecido en el artículo 524 (actualmente 603), del C. del T. (6), para los efectos de la designación de miembros de las Juntas Permanentes de Conciliación, se verificará en la Gobernación del respectivo departamento, dentro de los primeros 15 días de cada año, en reunión a que tendrán derecho a asistir representantes de cada uno de los sindicatos o asociaciones que hayan presentado listas para la designación de miembros de las referidas Juntas.

Si por alguna circunstancia no se verificare oportunamente el sorteo establecido en el inciso precedente, el respectivo Inspector del Trabajo procederá a poner este hecho en conocimiento de la Dirección General del ramo, la que recabará del Ministerio del Trabajo, la dictación de un decreto que autorice la generación de la Junta fuera del plazo ordinario.

Artículo 22.º La reunión de que trata el artículo anterior se anunciará con indicación de día y hora, mediante carta certificada que se dirigirá por el respectivo Gobernador al presidente de cada uno de los sindicatos o asociaciones interesados. Se harán también publicaciones en un periódico de la capital del departamento, y si allí no lo hubiere, de la capital de la provincia, durante 5 días.

Cuidará de que se cumplan las formalidades anteriores el respectivo Inspector del Trabajo.

Artículo 23.º Antes de verificarse el sorteo establecido en el artículo 524, (actualmente 603) del Código del Trabajo, el Gobernador cuidará de que las personas que integran las listas presentadas reúnan los requisitos exigidos en el artículo 605 del C. del T. y en este Reglamento.

En la reunión que determina el artículo 21 del presente Reglamento se dará a conocer a los asistentes las listas presentadas por los sindicatos o asociaciones patronales, a fin de que se formulen las objeciones que procedan sobre la calidad de las personas que las integran.

Artículo 24.º Los incidentes que se promuevan con motivo de las objeciones que se formulen serán resueltos inmediatamente en

-
- (6) **Art. 603.** Las Juntas permanentes de conciliación se generarán por sorteo ante el gobernador respectivo, a base de las listas de que habla el artículo precedente, y a falta de ellas, por designación que hará directamente el gobernador, y durarán un año en sus funciones.

Un reglamento determinará las normas sobre el particular.

la misma reunión y en única instancia por el Gobernador, oyendo al Inspector del Trabajo respectivo, de acuerdo con los antecedentes acumulados y con las disposiciones legales y reglamentarias pertinentes.

Las personas que se encuentren comprendidas dentro de las inhabilidades señaladas en los incisos 4.o y 5.o del artículo 604(7), del C. del T., agregados por la Ley N.º 7.747, y las que no reúnan los requisitos exigidos por el artículo 605 del C. del T. (8), serán eliminadas de las listas respectivas, sin que esta medida afecte a las demás personas que las integran.

• No se procederá al reemplazo de los nombres eliminados y la elección se llevará a cabo con las personas hábiles que queden de las incluidas en las listas presentadas. Si por efecto de las eliminaciones quedaren las listas sin número de patrones o asalariados hábiles que correspondan precisamente al número de los vocales patronales o asalariados que deban elegirse o que sea inferior a éste, el nombramiento deberá recaer sobre aquéllos, y, en su caso,

-
- (7) Art. 604. Si no hubiere inspector del trabajo en el departamento, el gobernador designará a la persona encargada de presidir la Junta de Conciliación.

Las juntas permanentes deberán funcionar con la asistencia de todos sus miembros.

No obstante, en segunda citación, podrán sesionar con la concurrencia de dos de sus miembros y el presidente. En tercera citación, la Junta funcionará con el que asista, siempre que concurra el presidente; si asistiere únicamente el presidente, éste asumirá por sí solo las funciones y facultades de la Junta.

Los representantes de los patrones, de los empleados o de los obreros, que no asistieren a las sesiones de las juntas, sin causa justificada, a juicio del presidente de las mismas, podrán ser eliminados del tribunal a la segunda inasistencia, y pasará a actuar en propiedad el reemplazante correspondiente.

Los representantes que hayan sido sancionados con la medida anterior, no podrán figurar, dentro del año siguiente de la resolución respectiva, ratificada por el Ministerio del Trabajo, en ninguna designación gubernativa o administrativa que tenga el carácter de representación de los patrones, empleados u obreros.

La Dirección del Trabajo dará oportuna cuenta de todas las circunstancias y medidas anteriores al Ministerio del ramo.

- (8) Art. 605. Para ser miembro de la Junta se requiere:

1.o Ser chileno.

2.o Tener más de 25 años de edad.

3.o Saber leer y escribir.

4.o Haber residido seis meses, a lo menos, en el departamento, y

5.o No haber sido condenado ni estar actualmente procesado por crimen o simple delito.

competirá al Gobernador designar por sí mismo los vocales restantes.

Artículo 25.o Si sólo se presentare una lista por parte de los sindicatos o asociaciones patronales, la designación de los miembros de la Junta recaerá, precisamente, en las personas incluidas en la lista presentada.

Artículo 26.o Si faltaren las listas a que se refiere el artículo 603 (9) del C. del T. y 20 del presente reglamento la designación de los miembros de la Junta se hará por el Intendente o Gobernador; en su caso, a propuesta del respectivo Inspector del Trabajo, quien para ello se atenderá a las normas siguientes:

a) Respecto de representantes de empleados u obreros, propondrá con preferencia a aquellos que sean directores de los sindicatos existentes en el departamento o jurisdicción de la Junta, considerando para ello la importancia de estos organismos en cuanto a su mayor número de socios, y

b) Para la representación de patrones y empleadores, igualmente el Inspector propondrá a aquellos que lo sean de las empresas o faenas de mayor importancia del departamento o jurisdicción de la Junta, en cuanto a número de asalariados y al volumen de sueldos y salarios que paguen.

Los patrones o empleadores que ocupen cinco o menos trabajadores se considerarán en la propuesta sólo en el caso que no existan otros de mayor categoría dentro del departamento.

Se entenderá que la lista falta, no sólo cuando no haya sido presentada, sino también cuando su presentación se haya hecho fuera del plazo o por sindicatos o asociaciones que no tengan derecho a formularla, como asimismo si se hubiere integrado por personas inhábiles, según la ley o el presente Reglamento.

Esta designación deberá hacerse dentro de los primeros 15 días de cada año.

Artículo 27.o Todo nombramiento de miembro de la Junta de Conciliación, sea que haya sido hecho por sorteo o por elección del Gobernador, se extenderá por decreto de la Gobernación, el cual será transcrito a los nombrados, a la Inspección del Trabajo de la localidad y a los patrones y al empleador de los obreros y del empleado que hayan sido designados miembros de la Junta, dentro del tercer día de la fecha de su dictación. Se transcribirá también a todos los sindicatos del departamento.

Artículo 28.o Los vocales de las Juntas de Conciliación durarán

un año en sus funciones, que se contará desde el 16 de enero del año de su designación.

Artículo 29.o Con las personas que figuren en las listas presentadas por los sindicatos o asociaciones, y eliminando a las que hayan sido designadas miembros de las Juntas Permanentes de Conciliación, el Gobernador formará tres nóminas, una de obreros, otra de empleados y una tercera de patrones, en las que el orden se determinará según la importancia del sindicato o asociación que haya presentado la respectiva lista y la importancia se juzgará por el número de asociados.

Artículo 30.o Antes de pronunciarse sobre la excusa de una persona designada miembro de una Junta de Conciliación, el Gobernador deberá oír al respectivo Inspector del Trabajo acerca de los motivos en que la excusa se funda.

II. DE LAS JUNTAS ESPECIALES

Artículo 31.o A iniciativa del Inspector del Trabajo o a petición de los interesados, podrán crearse Juntas Especiales de Conciliación para conocer de los conflictos que se susciten en oficinas, industrias, actividades o profesiones determinadas.

Artículo 32.o La creación de las Juntas Especiales se hará en virtud de un decreto del Ministerio del Trabajo, que contendrá las materias indicadas en el artículo 520 del Código del ramo (actualmente 590 del C. del T.), (10).

El Director General del Trabajo designará los funcionarios que deban presidir estas Juntas y actuar de secretarios de ellas y podrá agruparlas y nombrar un mismo presidente y secretario para varias de esas Juntas.

III.—DE LA CONSTITUCION Y FUNCIONAMIENTO DE LAS JUNTAS DE CONCILIACION

Artículo 33.o En caso de ausencia o impedimento del Inspector Provincial, le subrogará en la presidencia de la Junta de Conciliación el funcionario que le siga en el orden de precedencia.

Tratándose de Juntas de Conciliación que funcionen en las

- (10) Art. 590 del C. del T. "Cuando en las empresas a que se refiere el artículo anterior, se produzca una cuestión susceptible de provocar un conflicto de orden colectivo, que afecte total o parcialmente al personal, o cuando de hecho se hubiere producido un conflicto de esta naturaleza, los obreros o empleados interesados deberán constituir una delegación de cinco miembros, que se acercará al jefe del establecimiento o a la persona que represente los intereses patronales, a fin de procurar el arreglo de la dificultad suscitada."

cabeceras de departamentos, el reemplazante será designado por el Inspector Provincial del Trabajo.

Artículo 34.o En los departamentos en que haya más de un Juzgado del Trabajo, el desempeño de la Secretaría de la Junta de Conciliación se hará por turno anual, que corresponderá a cada uno de los secretarios de los Juzgados, sucesivamente, según el orden numérico de éstos.

Si en el departamento no hubiere Juzgado especial del Trabajo, actuará como Secretario de la Junta el funcionario del Trabajo que designe el Inspector Provincial respectivo.

Si sólo hubiere un funcionario del Trabajo en el departamento, hará las veces de Secretario de la Junta, el empleado de la Gobernación que el Gobernador designe.

Artículo 35.o Los Jefes Provinciales del Trabajo podrán nombrar por Orden del Servicio, prosecretarios de las Juntas.

Este nombramiento deberá recaer en un funcionario del Trabajo de su dependencia, el que se encargará del rodaje administrativo de la Junta y de su secretaría.

Artículo 36.o Dentro de las 24 horas hábiles siguientes a la recepción del decreto de designación, el Presidente procederá a citar a los miembros de la nueva Junta a sesión de constitución, la que deberá celebrarse en un plazo no superior a 6 días, contados desde la citación y con los miembros que asistan. En este acto el Presidente dará cuenta de los asuntos pendientes, de todo lo cual se dejará constancia en acta.

Artículo 37.o Si se hubiere de proceder al reemplazo definitivo de uno o más miembros de una Junta de Conciliación, será llamado, en el carácter de propietario, aquél o aquellos que según el orden de precedencia figuren en las nóminas a que se refiere el artículo 29 de este Reglamento.

Cuando no haya nómina de subrogantes o se encontraren agotados los nombres que figuren en ella, se aplicará la siguiente regla para proceder al reemplazo a que se refiere el inciso anterior.

Si el miembro de la Junta, de cuyo reemplazo se trata, ha sido designado por el Gobernador, es éste el que debe nombrar al sucesor.

En caso de que el miembro de la Junta que haya que substituir haya sido nombrado mediante sorteo, el reemplazante se designará en igual forma, o sea, de acuerdo con los artículos 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 29 y 30 de este Reglamento. En el evento de este inciso, las listas de que habla el artículo 523 (actualmente 602 del C. del T.) (11) se presentarán dentro del plazo de 10 días, contados

(11) Art. 602. Pág. 33.

desde la fecha de la publicación en un periódico de la localidad, y si no lo hubiere en ella, de la cabecera del departamento, del decreto en que el Gobernador respectivo convoque al sorteo, convocatoria que se hará a petición escrita del Presidente de la Junta, y el sorteo mismo se verificará el 5.º día hábil después de expirado el plazo señalado precedentemente.

El reemplazante o reemplazantes permanecerán en el desempeño del cargo hasta la expiración de las funciones de la Junta que integran.

Artículo 38.º En caso de inhabilidad, ausencia u otro impedimento de algún miembro de la Junta, el Presidente llamará, para que subrogue al impedido, a la persona que corresponde, según el orden de precedencia asignado en la respectiva nómina.

En caso de no existir subrogante, sea por no haberse presentado listas, o por encontrarse agotados los nombres en ellas incluidos, los reemplazantes serán designados, según proceda, por el patrón o patrones, obreros o empleados de la empresa o empresas a las cuales afecte el conflicto.

Los miembros de la Junta no podrán intervenir como tales en los conflictos que afecten a la empresa de que son dueños o en que trabajan, a menos que se trate de una Junta de Conciliación Especial de determinada empresa.

Artículo 39.º En caso de conflictos que afecten a obreros o empleados de una empresa cuyas faenas se desarrollan en distintos departamentos, será competente para conocer del conflicto, cualquiera de las Juntas de Conciliación de esos departamentos.

1. DEL PRESIDENTE

Artículo 40.º Serán obligaciones del Presidente:

1. Presidir las sesiones de la Junta sin derecho a voto.
2. Convocar a reuniones de la Junta, calificar las inasistencias de sus miembros y aplicarles las sanciones que determina el inciso 4.º del artículo 604, del C. del Trabajo (12) agregado por la ley N.º 7.747, de 24 de diciembre de 1943.
3. Determinar la forma y condiciones en que serán oídas las partes y fijar el número de personas encargadas de representarlas. Deberá, asimismo, asegurar la debida representación de las distintas categorías profesionales.
4. Declarar cuando hay impedimento legítimo y justificado para que los patrones o empleadores o sus representantes legales no puedan concurrir personalmente y puedan hacerse representar

(12) Art. 604. Pág. 35.

por mandatarios, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso 3.º del artículo 609 y artículo 610 del Código del Trabajo. (13).

5. Velar por que se hagan las publicaciones de los informes a que se refieren los artículos 535 y 537 del Código del Trabajo, (actualmente 614 y 616). (14).

6. Denunciar al Juzgado del Trabajo correspondiente la ne-

- (13) **Art. 609.** Dentro de las cuarenta y ocho horas de suscitado el conflicto, la Junta de Conciliación obligará a ambas partes a someterlo a su conocimiento, bajo apercimiento de las sanciones establecidas en el artículo 636.

El presidente de la Junta determinará la forma y condiciones en que serán oídos los interesados y fijará el número de personas encargadas de representarlos. Deberá, asimismo, asegurar la debida representación a las distintas categorías profesionales.

Los patronos o empleadores o sus representantes legales concurrirán personalmente, y sólo en caso de impedimento legítimo y justificado podrán hacerse representar por mandatarios.

El procedimiento de conciliación tendrá una duración máxima de 15 días, contados desde la fecha fijada para la primera audiencia a que cite la Junta. Expirado ese plazo, el presidente declarará terminado el procedimiento con el mérito de un certificado del secretario.

Si los obreros o empleados afectados por el conflicto no comparecieren, por sí o por sus representantes, dentro del plazo indicado en este artículo, el presidente declarará terminado el conflicto y ordenará archivar los antecedentes, previa certificación del secretario.

Producido el avenimiento, el acuerdo correspondiente podrá pactarse hasta por dos años, siempre que contenga una cláusula en virtud de la cual se disponga la adaptación automática de "las remuneraciones en proporción al costo de la vida".

Art. 610. Los representantes de las partes deberán pertenecer a la empresa, establecimiento o faena afectados por la divergencia, y se entenderá que sus facultades se extienden a todas las cuestiones comprendidas en el conflicto y que incluyen la de aceptar y firmar el acuerdo a que se llegue.

- (14) **Art. 614.** Una vez agotados los medios sugeridos para la conciliación, si las partes no recurrieren al arbitraje, la Junta expedirá un informe fundado que contendrá la enunciación de las causas del conflicto, un extracto de las deliberaciones y las obligaciones que, a juicio de la Junta, correspondan a cada una de las partes, respecto de los distintos puntos controvertidos.

Este informe se expedirá, en todo caso, cuando se declare la huelga o el cierre de fábrica.

En dicho informe se establecerá, además, algunos de los hechos siguientes:

1.º Que el arbitraje insinuado por el presidente de la Junta ha sido rechazado por ambas partes;

2.º Que el arbitraje, aceptado o solicitado por una de las partes, ha sido rechazado por la otra.

A este informe se dará la mayor publicidad posible.

Art. 616. Toda vez que, después de terminada la conciliación

gativa de cualesquiera de las partes para someter el conflicto al conocimiento de la Junta de Conciliación.

7. Declarar terminado el procedimiento de conciliación, previo certificado del Secretario, de haber transcurrido el plazo de 15 días señalados en el inciso 4.º del Art. 609 (15) del C. del T., agregado por la letra F, del artículo 27 de la ley 7.747, de 24 de diciembre de 1943. En caso alguno podrá hacerse esta declaración antes de vencer dicho plazo; y

8. Practicar, bimensualmente, a lo menos, una visita general a los servicios de secretaría, para imponerse detalladamente de la marcha de éstos y de la actuación del Secretario y personal a sus órdenes, visita de la cual se levantará acta circunstanciada, haciendo constar en ella las observaciones que le merezcan el funcionamiento de la Oficina y las medidas que acuerde para el mejor servicio. Para este efecto se abrirá un libro foliado de Actas de Visita, en que se estamparán las observaciones que procedan y las disposiciones administrativas que el Presidente adopte.

2. DEL SECRETARIO

Artículo 41.º Los secretarios serán también relatores de las Juntas de Conciliación y se considerarán oficiales de fe pública encargados de autorizar, salvo las excepciones legales, todas las providencias, despachos y actos emanados de aquella autoridad y de custodiar los expedientes y documentos que se reciben en Secretaría.

Artículo 42.º Serán obligaciones del Secretario:

1. Dar cuenta el mismo día, o a más tardar el siguiente hábil, de los pliegos de peticiones que ingresen en Secretaría.

2. Citar a los miembros de la Junta a las reuniones a que convoque el Presidente.

3. Poner cargo de fecha y hora a los pliegos de peticiones que se reciban en Secretaría, a las contestaciones patronales dadas en conformidad al artículo 15 de este Reglamento y a los documentos exigidos en el artículo 18 del mismo.

con el avenimiento de las partes, una de éstas rehuyere el cumplimiento exacto de lo convenido, el presidente de la Junta ordenará, a petición de cualquiera de los interesados, y en su defecto, a solicitud de la respectiva Inspección del Trabajo, la publicación de un informe que contenga la enunciación de las causas del conflicto, un extracto del desarrollo de las gestiones de avenimiento, el texto completo del acuerdo celebrado por los interesados, la indicación de la parte que lo ha infringido, el punto o puntos del acuerdo que hubiere sido materia de la infracción y los motivos de ésta.

Al expresado informe se le dará la mayor publicidad posible.

(15) Art. 609. Pág. 40.

4. Caratular y foliar con números y letras los expedientes en tramitación.

5. Autorizar las providencias o resoluciones que incidan en los conflictos, dándolas a conocer a los interesados que acudan a tomar conocimiento de ellas y anotar en el expediente las notificaciones que practicare.

6. Hacer ante la Junta la relación del conflicto, de manera que ésta quede enteramente instruida del asunto sometido a su conocimiento, dando razón de todos los documentos y circunstancias que puedan contribuir a aquel objeto.

Antes de hacer la relación, deben los secretarios dar cuenta a la Junta de todo vicio u omisión que notaren en el proceso.

7. Redactar las actas de las sesiones de la Junta, dejando constancia de los vocales asistentes y de las calificaciones justificadas o injustificadas de las inasistencias.

8. Redactar actas de los acuerdos producidos entre las partes en conformidad al artículo 535 del Código del Trabajo (actualmente 613) (16).

9. Redactar los informes establecidos en los artículos 614 y 616 del C. del T. (17).

10. Redactar, cuando proceda, los oficios a la Inspección del Trabajo, para que exija el cumplimiento de aquellos puntos del pliego de peticiones, desglosados por la Junta, por tratarse de cuestiones relativas a la mera explicación de las leyes o reglamentos.

11. Archivar los expedientes afinados por orden alfabético, numérico y por años, manteniéndolos en paquetes debidamente acondicionados y separados los que correspondan a la Junta Permanente o a las Juntas Especiales. De este archivo se llevará un índice alfabético.

12. Confeccionar semanalmente las tablas de sesiones, de acuerdo con la convocatoria que haga el Presidente, manteniéndolas expuestas en lugar visible de la Oficina; y

13. Llevar los libros, registros, formularios y documentación que exija el Reglamento Interno General de los Servicios del Trabajo.

IV. DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION

Artículo 43.o Fracasado el arreglo directo, la Junta de Conciliación correspondiente obligará a las partes a someter el conflicto

(16) **Art. 613.** Producido el acuerdo entre las partes, se dejará testimonio de él en el acta que se levantará en la misma sesión, firmada por los miembros de la Junta, por las partes o sus representantes y por el secretario.

(17) **Art. 614 y 616.** Pág. 40.

a su conocimiento, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 609 del C. del Trabajo (18).

Igual temperamento adoptará la Junta cuando el acuerdo directo entre los interesados haya sido sólo parcial, caso en que la respectiva Junta conocerá únicamente de aquellas peticiones sobre las que no se haya producido acuerdo y respecto de las cuales los peticionarios no se hayan desistido.

Artículo 44.o Una vez que la Junta entre a conocer el pliego de peticiones, procederá a su estudio y clasificará las peticiones formuladas en dos grupos: 1.o Las que signifiquen cuestiones relativas a la mera aplicación de las leyes o reglamentos; y 2.o Las que importen reivindicaciones económico-sociales que la ley no imponga o determine, y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto.

Artículo 45.o Verificado el estudio a que se refiere el artículo anterior, la Junta oficiará de inmediato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta exija el cumplimiento de las peticiones relativas a la mera aplicación de las leyes o reglamentos y formule la denuncia correspondiente.

La Inspección del Trabajo informará, a la brevedad posible, a las Juntas de Conciliación, acerca de las diligencias practicadas y de los resultados obtenidos.

Artículo 46.o Durante el proceso de conciliación, la Junta podrá visitar los locales de trabajo, hacerse asesorar por comisiones paritarias o de expertos y requerir todos los antecedentes y juicios necesarios de la respectiva Inspección del Trabajo.

Artículo 47.o Si no se produjere acuerdo de las partes ante la Junta, ésta deliberará y concretará sus puntos de vista en una proposición que a su vez someterá a la consideración y pronunciamiento de los interesados.

Artículo 48.o El plazo de 15 días a que se refiere el inciso 4.o del artículo 530 del Código del Trabajo, agregado por la Ley N.o 7.747 de 24 de diciembre de 1943 (actualmente 609), regirá desde la fecha fijada para la primera audiencia a que cite la Junta, aún cuando no concurren las partes o la Junta no reúna el quórum requerido para funcionar.

Artículo 49.o Clausurado el procedimiento de conciliación la Junta emitirá el informe correspondiente, el que, además de contener las estipulaciones fijadas en el artículo 614 del C. del T. (19)

(18) Art. 609. Pág. 40.

(19) Art. 614. Pág. 40.

deberá consignar la última proposición hecha por la Junta a que se refiere el artículo 47 del presente Reglamento.

El no cumplimiento de esta obligación por parte de la Junta podrá determinar su reorganización, total o parcial, mediante decreto fundado del Ministerio del Trabajo.

Artículo 50.o La duración de los convenios será de un año; sin embargo, podrán pactarse convenios hasta por dos años, siempre que contengan una cláusula que disponga la adaptación automática de "las remuneraciones en proporción al costo de la vida".

El convenio deberá contener las normas precisas para esta adaptación.

Artículo 51.o Si los obreros o empleados no iniciaren la huelga dentro de los 20 días siguientes a la clausura del procedimiento de conciliación o dentro de un plazo superior acordado por las partes, se tendrá por terminado el conflicto y la Junta así lo declarará.

Artículo 52.o Durante la vigencia de los acuerdos o en los casos a que se refiere el artículo 40 de la Ley 7.295, de 30 de septiembre de 1942, producidos por el avenimiento de las partes o por el fallo arbitral, no podrán plantearse conflictos colectivos sobre las materias que han sido objeto del avenimiento o de la sentencia.

TÍTULO III

I. DEL ARBITRAJE

Artículo 53.o Fracasada definitivamente la conciliación parcial o total y a falta de iniciativa de las partes, el Presidente de la Junta deberá proponer el arbitraje.

Si el arbitraje no fuere aceptado, ya sea por los empleadores o patrones o por los empleados u obreros, se consignará especialmente esta circunstancia en acta, para los efectos de los beneficios o desventajas que derivan en el inciso 30 del artículo 538 (actualmente 617) del C. del T. (20), agregado por la Ley N.o 7.747, de 24 de diciembre de 1943.

- (20) **Art. 617.** Una vez fracasada definitivamente, en todo o en parte, la conciliación, las partes pueden, de común acuerdo, someter la decisión del conflicto al arbitraje.

A falta de iniciativa de las partes, la proposición de arbitraje se hará por el presidente de la Junta Permanente de Conciliación.

Si, ofrecido el arbitraje, no fuere aceptado por el empleador o patrón, los mejoramientos que en definitiva acuerden las partes o que se determinen por sentencia arbitral, tendrán efecto retroactivo desde la fecha en que se hubiere formulado la proposición de arbitraje rechazada por el patrón. A la

Artículo 54.o Se dejará testimonio de la designación de árbitro o árbitros hecha por las partes, en acta que contendrá la denominación de los litigantes, el nombre y apellido del árbitro, la enunciaci3n precisa del asunto sometido a su decisi3n y de las facultades especiales que se le confieren y la expresi3n del lugar en que debe desempeñar sus funciones.

Artículo 55.o Cuando no se haya producido acuerdo para la designaci3n del árbitro o árbitros, seg3n el caso, el Ministerio del Trabajo, como primer ejercicio de las facultades que le acuerda el artículo 620 del C. del T. (21), procurará que las partes entren en la soluci3n de las dificultades a la Comisi3n Arbitral del Consejo Superior del Trabajo (dejó de funcionar), en tal caso, la Junta de Conciliaci3n respectiva le remitirá dentro del tercer día el expediente del conflicto, por intermedio de la Direcci3n General del Trabajo.

Artículo 56.o En los casos de los Tribunales pluripersonales en que el desacuerdo incida en uno o más de sus miembros, corresponderá su designaci3n al Ministerio del Trabajo, en conformidad a las disposiciones del artículo 620 del C. del Trabajo.

Artículo 57.o El Tribunal podrá designar, para que actúe como Secretario, a alguno de los funcionarios de los Servicios del Trabajo destacado en el departamento en que fije su residencia. Si por alguna causa este funcionario no pudiere ejercer estas funciones, o, tratándose de Tribunales pluripersonales, no se produjere acuerdo para la designaci3n, actuará de Secretario el que lo sea de la Junta de Conciliaci3n en que resida el Tribunal; en Santiago, a falta de acuerdo, servirá las funciones de Secretario el funcionario que designe la Direcci3n General del Trabajo.

Artículo 58.o El Secretario de la respectiva Junta de Conciliaci3n notificará al árbitro o árbitros de su designaci3n transcribiéndole la parte pertinente del acta a que se refiere el artículo 54. Si

inversa, si la negativa proviniera de los obreros o empleados, dichos mejoramientos no podrán computarse sino a contar de la fecha en que se firme el avenimiento, se expida el fallo arbitral, o la fecha que fije el tribunal.

- (21) Art. 620. El árbitro o árbitros serán designados de común acuerdo entre las partes interesadas. Si no se llegare a producir acuerdo para la designaci3n de todos o algunos de los árbitros, corresponderá hacerla, a solicitud de cualquiera de las partes, al Ministerio del Trabajo, respecto del árbitro o árbitros, en cuyo nombramiento no hubieren convenido las partes interesadas.
El Ministerio del Trabajo podrá delegar en el intendente o gobernador respectivo la facultad que le acuerda el inciso anterior.

la designación del árbitro o árbitros fuera hecha por el Ministerio del Trabajo, o por el Intendente o Gobernador, en conformidad al artículo 541 (actualmente 617) del C. del T. (22), el árbitro o árbitros serán notificados directamente de su designación por el Ministerio del Trabajo, el Intendente o el Gobernador, respectivamente, en su caso.

Artículo 59.o Las diligencias que decrete el Tribunal serán firmadas por el Presidente y el Secretario.

Será Presidente del Tribunal el que designen los árbitros en los casos en que su nombramiento sea acordado por las partes. Cuando la designación de uno o más de los árbitros sea hecha por el Ministerio del Trabajo, corresponderá la presidencia a la persona que éste nombre.

Artículo 60.o La reanudación del trabajo ordenada en el artículo 618 del C. del T. (23) se hará en las mismas condiciones existentes en el momento de producirse la huelga o lock-out y será certificada por el Secretario del Tribunal.

Artículo 61.o El Tribunal empezará a conocer la cuestión debatida, teniendo como antecedente el expediente formado en la Junta de Conciliación. El expediente se irá completando con las tramitaciones a que en lo sucesivo hubiere lugar y con todas las alegaciones que hicieren las partes.

Al término de la gestión de arbitraje, el expediente se archivará en la Secretaría de la Junta de Conciliación respectiva.

Artículo 62.o Se entenderá cumplido el requisito de oír a los miembros de la Junta de Conciliación, teniendo a la vista el informe a que se refiere el artículo 50 del presente Reglamento.

Artículo 63.o Los peritos que se nombren deberán aceptar el cargo ante el Secretario del Tribunal, prometiendo desempeñarlo fielmente y en el menor tiempo posible.

De estas diligencias se dejará constancia en el proceso. Los peritos deberán evacuar sus informes por escrito.

Artículo 64.o El aviso de prórroga a que se refiere el artículo 624 del C. del T. (24) se dará al Ministerio del ramo por interme-

(22) Art. 617, Pág. 44.

(23) Art. 618. Para que el Tribunal Arbitral pueda entrar a conocer del conflicto, es menester que previamente se haya reanudado el trabajo en los casos de haber estado suspendidas las faenas por causa de huelga o cierre de fábricas.

(24) Art. 624. La sentencia arbitral se expedirá, en el caso de pluralidad de árbitros, por mayoría de votos.
El fallo deberá ser expedido dentro de los treinta días si-

dio de la Dirección General del Trabajo y de él se notificará a las partes.

Artículo 65.o La notificación de la sentencia se hará en la forma establecida en el artículo 441 (actual 520) del C. del Trabajo(25).

Artículo 66.o La sentencia arbitral contendrá la relación del asunto sometido a su conocimiento, las alegaciones hechas por las partes, las diligencias que se han practicado, la exposición de los fundamentos de hecho y de derecho que sirven de base al fallo, y, en forma clara y precisa, las resoluciones acordadas.

Artículo 67.o A la sentencia arbitral se le dará la mayor publicidad. El Secretario enviará copia de ella a la Junta de Conciliación, a la Inspección Local del Trabajo y a la Dirección General del ramo.

II. DE LAS HUELGAS

Artículo 68.o Los Sindicatos estarán obligados a ceñirse a los procedimientos legales establecidos para obtener la conciliación, y, la negativa de ellos para someter a conocimiento de la Junta los conflictos, o la declaratoria de huelga o lock-out intempestiva, o sin haberse previamente clausurado el procedimiento de conciliación, los hará responsables de los daños que causen, a menos que apliquen a sus asociados sanciones adecuadas.

Artículo 69.o Fracasadas todas las gestiones de conciliación y proposiciones de arbitraje podrá, como término del proceso legal encaminado a procurar la solución del conflicto, declararse la huelga o el cierre de la empresa o fábrica, de acuerdo con las formalidades establecidas en el párrafo V. Título II del Libro IV del Código del Trabajo.

Artículo 70.o El delegado a que se refiere el artículo 627 del C.

guientes a la fecha en que se haya acordado la constitución del arbitraje.

Sin embargo, este plazo podrá prolongarlo el tribunal hasta por treinta días. De esta prórroga dará cuenta al Ministerio del Trabajo.

A la sentencia arbitral se dará la mayor publicidad.

- (25) Art. 520 (441). Las demás resoluciones se notificarán por carta certificada dirigida por el Secretario, a excepción de la sentencia definitiva cuya notificación se hará por cédula y por carta certificada.
La notificación de la sentencia definitiva se practicará por un empleado del tribunal o por los carabineros.

del T (26) será normalmente un miembro de la respectiva Junta de Conciliación; sin embargo, si existiere la imposibilidad material para que un miembro de la Junta desempeñe tal cometido, el nombramiento del delegado podrá recaer en un Inspector del Trabajo o en un representante que designe el Intendente o Gobernador respectivo. El delegado deberá velar por el cumplimiento de los requisitos legales exigidos en la disposición citada, e iniciará su intervención haciendo una relación de la posición de los hechos y especialmente de los puntos aceptados o proposiciones hechas hasta el momento por el patrón o empleador.

Artículo 71.o Para garantizar el secreto del voto deberán emplearse únicamente cédulas de igual dimensión y color, que contendrán solamente las expresiones "sí" o "no", que el votante deberá escribir dentro de la cámara secreta que con este objeto deberá habilitarse. Si el votante no supiere escribir estampará en su reemplazo los signos afirmativos de una cruz o negativo de una raya horizontal.

Artículo 72.o Si se suscitaren dudas respecto de la identidad del votante, el delegado a que se refiere el artículo 70 del presente Reglamento exigirá la cédula de identidad.

Artículo 73.o Durante la votación no podrán permanecer en la sala personas extrañas al Sindicato, con las solas excepciones de aquellas que por ministerio de la ley tengan la facultad para hacerlo.

Corresponderá al delegado resolver en el mismo acto cualquiera dificultad que pueda presentarse.

Artículo 74.o A petición de diez de los obreros o empleados en huelga el comité huelguista a que se refiere el artículo 631 del C. del T. (27) deberá citar a la asamblea general para consultarla

(26) **Art. 627.** Fracasadas todas las gestiones de arreglo, el sindicato podrá declarar la huelga siempre que concurren las circunstancias siguientes:

1.o Vencimiento del plazo para la denuncia del contrato colectivo, si lo hay;

2.o Que en votación secreta, en la que participen las dos terceras partes de los miembros del sindicato, a lo menos, se hubiere acordado la huelga por la mayoría absoluta de los votantes, y

3.o Comprobación de haberse llenado las solemnidades y circunstancias exigidas por este párrafo, por medio de un delegado o representante que la respectiva Junta Permanente de Conciliación designará con dos días de anticipación, a lo menos, a la votación.

La omisión de cualquiera de estas formalidades acarreará la nulidad absoluta del pronunciamiento.

(27) **Art. 631.** El comité huelguista se compondrá de 5 miembros del sindicato, que deberán reunir los requisitos exigidos en el artículo 376.

sobre la procedencia de poner fin a la huelga, fin que se acordará por mayoría de votos de los asistentes, en votación secreta, y de acuerdo con las formalidades prescritas en el presente párrafo.

La respectiva Inspección del Trabajo hará la citación, en caso de negativa o retardo indebido por parte del comité huelguista.

Del acuerdo y condiciones en que se ponga término a la huelga se enviará información escrita a la respectiva Junta de Conciliación.

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 75.o Las Juntas de Conciliación enviarán copia de los informes que emitan de acuerdo con los artículos 614 y 616 del C. del T. (28) a la respectiva Inspección del ramo.

La Inspección Local elevará a la Dirección General del Trabajo copia de esos informes y, al elevarlos, así como al dar cuenta de los fallos arbitrales dictados, expresará para fines estadísticos, las causas que han motivado el conflicto, el número de obreros y de empleados afectados por él, los resultados obtenidos, los organismos que han intervenido, si se produjo o no huelga, duración de ésta y evaluación de los daños causados por ella en relación con los salarios no percibidos por los obreros y lo dejado de producir por la empresa.

La Dirección General del Trabajo confeccionará cuestionarios al respecto, que las Juntas de Conciliación e Inspecciones Locales llenarán con los datos en ellos consignados.

Artículo 76.o Durante el proceso de conciliación ninguna autoridad podrá interferir las facultades de las Juntas de Conciliación, y en el caso de que el conflicto salga de su órbita por haber terminado legalmente el procedimiento, la ingerencia administrativa que puedan determinar los Servicios del Trabajo o las autoridades administrativas deberá ejercerse exclusivamente por intermedio de los funcionarios o autoridades radicadas en la respectiva jurisdicción provincial.

Sólo después de agotadas esas gestiones procederá la intervención superior de la Dirección General del Trabajo o del Ministerio del ramo.

Artículo 77.o Las infracciones a las disposiciones del Título II del Libro IV del Código del Trabajo y del presente Reglamento se

(28) Art. 614 y 616, Pág. 40.

sancionarán en la forma prescrita para los distintos casos en el párrafo VII de dicho Título.

Artículo 78.o Sin perjuicio de las facultades que confieren al Presidente de la Junta los incisos 3.o y 4.o del artículo 604 del C. del T. (29), modificado por la Ley N.o 7.745, de 24 de diciembre de 1943, las Juntas Permanentes de Conciliación funcionarán bajo la supervigilancia del Ministerio del ramo, el que, previo decreto fundado, podrá decretar su reorganización total o parcial, cuando así lo exija el interés social que ellas sirven.

Esta supervigilancia se ejercitará por intermedio de la Dirección General del Trabajo.

Artículo 79.o Deróganse los decretos reglamentarios N.os 719, de 10 de septiembre de 1936; 606, de 21 de octubre de 1940, y 317, de 10 de abril de 1944.

Artículo 80.o Este decreto regirá desde su publicación en el Diario Oficial.

Tómese razón, comuníquese, publíquese e insértese en el Boletín de las Leyes y Decretos del Gobierno.

J. A. RIOS — M. Bustos L.

CIRCULAR N.º 6.490 DE LA DIRECCION GENERAL DEL TRABAJO

INSTRUCCIONES SOBRE TRAMITACION DE CONFLICTOS COLECTIVOS

Esta Dirección General ha podido constatar que a lo largo del país las juntas Permanentes de Conciliación tienen distintos criterios acerca de la forma en que deben actuar, interpretando de diversas maneras las normas legales y reglamentarias que rigen la materia.

A fin de uniformar criterios, el infrascrito imparte las siguientes instrucciones sobre tramitación de los conflictos colectivos que Ud. se servirá hacer llegar a los señores Presidentes de las Juntas Permanentes y Especiales de Conciliación de su jurisdicción. Si bien ellos no tienen derecho a voto, deben orientar la labor de las Juntas con el objeto de que sirvan adecuadamente al fin social que les asigna el Código del Trabajo. Además, se hace presente que como los miembros de las Juntas no son letrados, deberá prestárseles toda la asesoría que necesiten en el ejercicio de las delicadas funciones que la ley les encomienda y que desempeñan en forma desinteresada y sacrificada.

Existe, en la práctica, gran diversidad de criterio en las Juntas para tramitar los conflictos colectivos, especialmente cuando se plantean cuestiones que a juicio de una de las partes no deben ser materia de conflicto. Los señores Presidentes deberán instruir a los miembros de las Juntas sobre el orden a seguir en el debate, ajustándose a las siguientes normas:

a) Las Juntas deben necesariamente hacer la calificación de las peticiones al tenor de lo que prescribe el artículo 44 del reglamento N.º 839, de 1944.

b) En la primera audiencia a que sean citadas las partes, el Presidente pedirá que los interesados hagan valer todas las objeciones que tengan que formular, a fin de declarar la legalidad o ilegalidad del conflicto. A falta de petición de parte, el Presidente, en caso de existir vicios de procedimiento, deberá solicitar que la Junta de oficio se pronuncie sobre ellos.

c) El Presidente advertirá a los interesados, además, la existencia de peticiones que eventualmente deben desestimarse, según corresponda y ateniéndose a la calificación que se practique. Hará presente que la no aceptación de una o más de esas peticiones no importa ilegalidad del conflicto total; ya que, de desestimarse algunas de esas peticiones, el conflicto puede subsistir en relación a las restantes. El Presidente, además, pedirá que los interesados hagan valer sus puntos de vista en relación con la procedencia de las peticiones referidas. Finalmente, pedirá que la Junta se pronuncie sobre el particular teniendo presente: 1) que no es necesario para emitir este pronunciamiento que exista petición de parte; 2) que el pronunciamiento puede dejarse pendiente y contenerse, como resolución de la Junta, en el informe a que alude el artículo 47 del reglamento 839.

d) Los puntos que no son objeto de conflicto, de acuerdo a la calificación que se haga en cumplimiento al artículo 44 del reglamento.

e) Se recomienda que los señores Presidentes aconsejen a los miembros de la Junta reservar para el período final el resolver en proceso de votación formal, la procedencia de una o más peticiones o la determinación de materias que no son objeto del conflicto, conforme se explicó en las dos letras precedentes.

f) Durante el desarrollo del proceso la Junta procurará activamente obtener la conciliación.

g) Fracasados los intentos, someterá al juicio de las partes sus puntos de vista en la proposición a que alude el ya citado artículo 47 del reglamento. En esta proposición, y si la materia no ha sido resuelta antes, la Junta deberá incorporar sus resoluciones sobre la procedencia de una o

más peticiones conforme se ha explicado. Las actas correspondientes deberán expresar con toda claridad y precisión el pensamiento de la Junta, procurándose que se haga siempre la adecuada distinción entre "petición que se rechaza por no ser materia de conflicto" y "petición que es de simple cumplimiento de la ley o de trato directo entre las partes".

h) Si la proposición de la Junta es rechazada, se procederá a practicar la votación para designar el delegado a que alude el artículo 627 del Código del Trabajo. Para ello, seguirá el siguiente procedimiento: el Presidente pedirá que se designe delegado, considerando el conflicto planteado con exclusión de las peticiones que se hayan rechazado o declarado "no constitutivas de conflicto". Si no se designa delegado, enviará informe completo a la Dirección General de todo el desarrollo del conflicto. Si se produce designación de delegado, dejará expresa constancia del resultado de la votación, indicando una a una las peticiones del pliego que se han considerado en la votación (vale decir, serán todas las peticiones, excluyendo las rechazadas o "no constitutivas de conflicto").

i) Lo dicho en las letras anteriores, es sin perjuicio de la iniciativa de las Juntas para promover el arbitraje y de la obligación que tiene la Junta de dar cumplimiento al artículo 45 del reglamento 839.

j) El Presidente deberá advertir que la no designación de delegado, cuando el pliego contiene peticiones que son materia de conflicto, importa una actuación ilegal de la Junta, advertencia que hará antes de recibir la votación pertinente. Hará presente, también, que la no designación de delegado en los demás casos importará o no actuación ilegal, según si el criterio de la Junta para desechar las peticiones haya sido ajustado a derecho o no.

Se hace presente que esta Dirección General ha sostenido que no son materia de conflicto colectivo las peticiones de mejoramiento de remuneraciones, que de acuerdo con la ley 13.305, de 6 de Abril de 1959, deben reajustarse.

Se advierte, además, que estas instrucciones se completarán una vez que se tramite la modificación del regla-

mento N.º 839, de 30 de Diciembre de 1944, que actualmente estudia el Servicio.

Esa Inspección se servirá atenerse atenta y estrictamente a estas instrucciones.

Saluda atentamente a Ud.— Guillermo Pumpin Belloni, Director General del Trabajo.

ARTICULO 38 DE LA LEY N.º 12.927, SEGURIDAD INTERIOR DEL ESTADO

publicada en el Diario Oficial de 6 de agosto de 1958

Art. 38. En casos de paralización de industrias vitales para la economía nacional o de empresas de transportes, productoras o elaboradoras de artículos o mercaderías esenciales para la defensa nacional o para el abastecimiento de la población o que atiendan servicios públicos o de utilidad pública, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas con intervención de las autoridades civiles o militares.

En dichos casos, el personal de obreros y empleados volverá al trabajo en las condiciones que determine el informe de la Junta Permanente de Conciliación, que no podrán ser inferiores a las que regían al tiempo de plantearse el conflicto.

El decreto de reanudación de faenas no podrá dictarse sin el informe previo de la Junta.

En todo caso, el interventor tomará a su cargo las gestiones para dar solución definitiva al conflicto.

DECRETO N.º 15

Reglamenta el artículo 38 de la ley N.º 12.927
(Reanudación de faenas)

("Diario Oficial" N.º 24.875, de 18 de febrero de 1961)

N.º 15.—Santiago, 17 de enero de 1961.— Vistos: lo informado por la Dirección del Trabajo en su oficio número 5.819, de 28 de diciembre de 1960, y lo dispuesto en los artículos 38 de la ley número 12.927, de 6 de agosto de 1958, y 72, N.º 2, de la Constitución Política del Estado,

DECRETO:

ARTICULO UNICO. Las Juntas Permanentes de Conciliación emitirán el informe a que alude el artículo 38 de la ley número 12.927, de 6 de agosto de 1958, en los términos indicados en los artículos 614 del Código del Trabajo y 49 del decreto reglamentario número 839, de 30 de noviembre de 1944.

En el caso de conflictos ilegales, la respectiva Junta Permanente de Conciliación expedirá el informe con el mérito de los antecedentes que acumule, para cuyo efecto podrá adoptar las resoluciones que estime del caso, a fin de informarse de los antecedentes, causas de la paralización y sus consecuencias, requerir la entrega de documentos, asesorarse por comisiones, visitar locales, etc.

Las Juntas darán preferencia a la emisión del informe fundado y deberán expedirlo en el más breve plazo. En todo caso, a petición del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, lo harán en un plazo no superior a cinco días, contados desde el requerimiento ministerial, cuando las circunstancias lo aconsejen, por razones de urgencia, daño a la economía nacional, etc.

El presidente de la Junta decidirá los empates que se produzcan en ella con motivo del informe.

Tómese razón, comuníquese y publíquese.— J. Alesandri R.— Hugo Gálvez Gajardo, Ministro del Trabajo y Previsión Social.— Sótero del Río Gundián, Ministro del Interior.

PLIEGO DE PETICIONES

Santiago, 10 de Abril de 1964.

Señor

Gerente de la Fábrica de
Impermeables "Invierno"
don Salustio Salvatierra S.
Diego de Almagro N.º 1512
Presente.—

Muy señor nuestro:

Ponemos en su conocimiento que con esta misma fecha se reunió el personal de obreros de la Industria a su cargo y acordó, según consta del Acta de la Asamblea que se acompaña, someter a su consideración un Pliego de Peticiones que contiene las aspiraciones mínimas de todos los obreros de la empresa, tanto en materia económica como social.

El Pliego aprobado es del tenor siguiente:

Peticiones de carácter económico:

1.—*Reajuste de salarios.* Solicitamos que los salarios actualmente vigentes en la industria, tanto al día como a trato, sean aumentados en un 70%.

2.—*Salario mínimo:* Solicitamos el establecimiento de un salario mínimo para la industria equivalente al que resulte de reajustar en el indicado 70% el salario mínimo legal actual de Eº 0,295 hora o de Eº 2,360 para jornadas de ocho horas. En consecuencia, ningún obrero de la industria, incluso los menores de 18 años, podrá percibir un salario inferior al mínimo señalado.

Los obreros que en el futuro ingresen a la industria, contratados con el salario mínimo legal, percibirán el salario aludido anteriormente después de tres meses de haber iniciado sus labores.

3.—*Bonificación por Trabajo Nocturno.* Solicitamos una bonificación del 35% de su salario para aquellos obreros

que trabajen en el Turno de 23 a 7 horas. Aquellos obreros que presten servicios en Turnos que terminen después de las 20 horas tendrán derecho a una bonificación equivalente al 30% de su salario, por el lapso comprendido entre esa hora y las 23 horas y del 35% por el período que exceda de ese límite. Los obreros que normalmente no trabajan en Turnos o lo hacen en Turnos diferentes a los ya mencionados, gozarán de las bonificaciones solicitadas proporcionalmente al tiempo trabajado en los horarios antes mencionados.

4.—*Redoble.* Solicitamos que aquellos obreros que, por cualquier causa, deban redoblar su jornada de trabajo (trabajan 16 horas seguidas) tengan derecho a una bonificación equivalente al 100% del salario que le corresponde percibir por el redoble, incluyendo, por lo tanto, el recargo correspondiente al trabajo extraordinario.

Peticiones de carácter social

1.—*Cuota mortuoria.* Solicitamos el pago de una cuota mortuoria equivalente a E^o 200.— (doscientos escudos) en caso de fallecimiento del obrero, o del padre, madre o hijos de éste.

2.—*Aguinaldo de Fiestas Patrias y de Navidad.* Solicitamos el pago de un aguinaldo, para cada una de las festividades mencionadas, equivalente al salario de cien horas de trabajo de los respectivos obreros.

3.—*Ayuda para Matrimonio.* Solicitamos que en caso de contraer matrimonio un obrero de la industria tenga derecho a diez días de permiso con salario pagado por la empresa, los que se considerarán como trabajados para los efectos del feriado anual de vacaciones. En todo caso, el obrero podrá optar entre hacer uso del permiso señalado o percibir la suma correspondiente a los diez días de salario o hacer uso de parte del permiso y percibir la cantidad antes indicada.

4.—*Vigencia.* Solicitamos que el Acta de Avenimiento que se firme tenga un año de duración a contar de la fecha de presentación del presente Pliego de Peticiones.

La Asamblea designó a los siguientes compañeros para que formen la Delegación encargada de presentar el Pliego de Peticiones y de representarlos en todas las instancias de la conciliación: Juan Díaz Urtubia, Manuel Pacheco P., Pedro Catalán P., Diego Silva D. y Juan Medina C., todos ellos mayores de 25 años de edad y con más de un año de antigüedad en la empresa.

Saludamos atentamente a Ud.

.....
Juan Díaz Urtubia

.....
Manuel Pacheco P.

.....
Pedro Catalán P.

.....
Diego Silva D.

.....
Juan Medina C.

ACTA

En Santiago, a 10 de Abril de 1964, en calle García Moreno N.º 2320, siendo las dieciocho horas, se reunió el personal de obreros de la Fábrica de Impermeables "Invierno" con asistencia de los siguientes compañeros: Pedro Pérez, Juan Gatica, Rudecindo Piña, Manuel Catalán, Juan Rojas, Abraham Gana, Salustio Pérez, Ernesto Salvatke, Pedro Echaíz, Mario Rojas, Fabio Lorca, Diego Jana, Fernando Panna, que suman un total de 62, de los 70 que forman el personal de obreros de la industria, interesado en la presentación del Pliego de Peticiones y a quienes afectará sus resultados, reuniéndose con creces el quórum exigido. Presidió la Asamblea el compañero Juan Díaz Urubia y actuó de Secretario el compañero Manuel Pacheco P.

El Presidente expresa que el objeto de la reunión es estudiar y decidir las peticiones que se someterán a conocimiento de la Gerencia de la empresa. Agrega, que para este objeto se ha elaborado un proyecto de Pliego de Peticiones que el compañero Secretario procede a leer. Después de debatir ampliamente cada una de las peticiones contenidas en el aludido proyecto, de suprimir algunas y de agregar otras, se aprobó por la unanimidad de los asistentes el siguiente Pliego de Peticiones: (*)

Peticiones de Carácter Económico

- 1.—*Reajuste de Salarios.* Solicitamos

Peticiones de Carácter Social

- 1.—*Cuota Mortuoria.* Solicitamos

A continuación el Presidente expresa que es necesario designar a cinco compañeros mayores de 25 años de edad y con más de un año de antigüedad en la empresa para que, en representación del personal de obreros, entregue a la Gerencia el Pliego de Peticiones aprobado y par-

* Es necesario copiar todas las Peticiones del Pliego.

ticipe en todas las instancias y gestiones de conciliación. La Asamblea, después de un corto debate, aprobó por aclamación el nombre de los siguientes, compañeros: Juan Díaz Urtubia, Manuel Pacheco P., Pedro Catalán P., Diego Silva D. y Juan Medina C.

A continuación, y a propuesta del Presidente, se acordó cumplir lo acordado sin esperar la aprobación de esta Acta por otra Asamblea y que los asistentes firmen, como constancia, junto a sus nombres a continuación o en hojas adjuntas que forman parte integrante de la presente Acta para todos los efectos legales.

No habiendo otro asunto que tratar, el Presidente levantó la sesión a las 20,45 horas.

.....	
Presidente	Secretario
Pedro Pérez	
Juan Gatica	
Rudecindo Piña	
Manuel Catalán	
Juan Rojas	
etc., etc.	

CARTA EN QUE SE SOLICITA A LA H. JUNTA
VOCAL PARA LA VOTACION DE HUELGA

Santiago, de de 196..

Señor
Presidente, H. Junta de Conciliación.
Presente.

Muy señor nuestro:

Por la presente saludamos a Ud. y para los efectos de dar cumplimiento al art. 627 del Código del Trabajo, solicitamos se sirva designar a un vocal de la H. Junta a fin de que se constituya en nuestro local, ubicado en la calle N.º para que asista a la votación de huelga del personal de obreros de la industria la cual se llevará a efecto el día del presente mes, a las horas.

Quedan de Ud. a sus órdenes,

.....

.....

INDICE

	Pág.
Prólogo	3

CAPITULO I Conceptos Preliminares

1 Concepto de Conflicto Colectivo del Trabajo	5
2 Conflicto Colectivo y Negociación Colectiva	5
3 Trabajadores que pueden plantear Conflicto	6

CAPITULO II El Pliego de Peticiones

4 Concepto	7
5 Elaboración de un pliego de peticiones	7
6 Requisitos para presentar un pliego de peticiones	8
7 Cómo debe redactarse el pliego de peticiones	10
8 Cómo debe redactarse el Acta de la Asamblea en que se aprobó el pliego de peticiones	11
9 Inamovilidad del Personal durante un Conflicto Colectivo	12

CAPITULO III Tramitación de un Pliego de Peticiones

10 Presentación de un pliego de peticiones	13
11 Discusión de un pliego de peticiones	14
12 Tramitación de un pliego ante la Junta de Conciliación	16
13 Terminación de un Conflicto Colectivo	18

CAPITULO IV La Huelga

14 Generalidades	20
15 Requisitos para que una huelga sea legal	20
16 El Comité de Huelga y sus finalidades	21
17 Reanudación de faenas	22
18 Conflictos y Huelgas legales o ilegales	23

CAPITULO V **Los Conflictos Colectivos de la Agricultura**

	<u>Pág.</u>
19 Iniciación del Conflicto Colectivo	25
20 Tramitación del Conflicto	26
21 Juntas Especiales de Conciliación y Arbitraje	26
 Anexos	 29
 Reglamento para la aplicación del Título II del Libro IV del Código del Trabajo referente a Conflictos Colectivos	 29
Circular N.º 6.490 de la Dirección General del Trabajo	51
Artículo 38 de la Ley N.º 12.927, seguridad Interior del Estado	55
Decreto N.º 15, reglamentario del Artículo 38 de la Ley N.º 12.927, sobre Seguridad Interior del Estado, (Reanu- dación de Faenas)	53
Modelo de Pliego de Peticiones	57
Modelo de Acta de la Asamblea en que se aprueba un Pliego de Peticiones	60
Modelo de carta, dirigida a la Junta de Conciliación, soli- citando la designación de un vocal para que asista a la votación de la huelga	62

Universidad Católica de Chile, durante los años 1963 y 1964, en los Cursos de Verano en las Poblaciones de la Periferia de Santiago y con la Federación de Estudiantes de la Universidad del Norte en la realización de los cursos populares de Verano de Antofagasta correspondiente a 1964.

La acción de INCASIS resulta incompleta si no contribuye a divulgar la situación jurídica que afecta a la clase trabajadora y sus posibles soluciones. A esta idea responden los Folletos que se están editando y de los cuales éste forma parte. De la forma cómo los trabajadores responden a este esfuerzo de divulgación dependerá la ampliación de ellos.

INCASIS tiene su sede en Santiago, Cienfuegos N.º 28; en Valparaíso, Molina N.º 562; en Antofagasta, Prat N.º 588 y en Concepción, Castellón N.º 386.

