

00642.00	<input type="checkbox"/>
Ingreso	
6.2	
Documento No	

CENTRO DE DOCUMENTACION
Vicaria de la Solidaridad

S I S T E M A T I Z A C I O N

TRABAJO PROGRAMA JURIDICO

(Octubre 1977 a Octubre 1982)

DEPARTAMENTO CAMPESINO

VICARIA DE LA SOLIDARIDAD

I N D I C E

INTRODUCCION	1
ANTECEDENTES SOBRE LA HISTORIA Y FUNCIONAMIENTO DEL PROYECTO DE ASISTENCIA LEGAL Y ASESORIA JURIDICA	3
1. Creación y Evolución	3
2. Relación Abogados adscritos - Organización Sindical y Cobertura Geográfica del Programa	7
3. Abogados participantes durante la vigencia del Programa	14
4. Objetivos del Programa	20
EXPOSICION DE LA INVESTIGACION	
1. Objetivos	25
2. Material de Análisis	25
3. Período de Análisis	26
4. Conflictos no considerados en el estudio	26
5. Etapas	26
6. Algunas consideraciones sobre el Concepto de conflicto empleado	28
7. Estudio de los conflictos atendidos en el Programa	30
ANALISIS DE LOS TIPOS DE CONFLICTOS	
a) Conflictos Laborales	55
b) Conflictos Civiles	138
c) Conflictos Penales	170
ORGANIZACIONES SINDICALES CAMPESINAS Y ORGANIZACIONES PATRONALES : SUS RELACIONES	178
COMENTARIOS FINALES	185
NOTAS	

INFORME DE INVESTIGACION

INTRODUCCION

El 1º de Julio de 1979 entró en vigencia un convenio, celebrado entre la Vicaría de la Solidaridad del Arzobispado de Santiago y la Inter American Foundation (I.A.F.), cuyo objeto fue implementar el Proyecto de Asistencia Legal y Asesoría Jurídica a Organizaciones Sindicales Campesinas y sus afiliados", denominado también "Proyecto CH-145". En una primera etapa, su duración fue planeada hasta el 31 de Diciembre de 1980. Sin embargo, renovaciones sucesivas lo extendieron hasta el 30 de Abril de 1983.

En Agosto de 1982 la I.A.F. envió un representante para que, en terreno, efectuara una evaluación del convenio en cuestión (1). El informe elaborado sugirió a los responsables de su implementación, que llevaran a cabo una investigación, destinada a recopilar la información disponible entre los abogados que atendieron los casos de los campesinos beneficiarios del programa. La idea era lograr una sistematización de los conflictos por éstos enfrentados, según sus características e intentar, simultáneamente, una reconstrucción del comportamiento asumido por los principales agentes tanto públicos como privados, que tuvieron intervención en dichos conflictos (2). El período a considerar por el estudio sería el de la vigencia del convenio. De esta forma se pretendía rescatar una dimensión significativa de la realidad agraria chilena.

La investigación de la que da cuenta este informe se origina en esa sugerencia a la que se introdujo modificaciones destinadas a adecuarla a la experiencia que enfrentaron los que tuvieron a su cargo la puesta en práctica del programa de asistencia legal

a campesinos, a los recursos materiales y de tiempo asignados para desarrollarla y a las fuentes de información de que se dispuso.

Para su realización se otorgó un plazo de seis meses y días, contados desde el 15 de Noviembre de 1982 y fue encomendada a un investigador.

Conviene señalar que se trata de una investigación esencialmente descriptiva, exploratoria y sin pretensiones explicativas. En ella sólo se busca dar cuenta de un aspecto de la historia, vivida por un sector de los campesinos, los afiliados a las organizaciones sindicales que participaron en el Convenio, sin que se haya intentado exponerlo en toda su complejidad.

De esta forma, se descarta todo esfuerzo destinado a la elaboración de especulaciones teóricas, en torno al problema campesino. Asimismo, se deja a un lado todo tratamiento del mismo desde una perspectiva estructural, que por la necesaria generalización en la que se desenvuelve, poco contribuye a proporcionar elementos útiles a la formulación e implementación de una estrategia sindical, es decir, de un conjunto de prácticas de largo alcance, diseñadas por sus mismos autores y destinadas a salvaguardar los pocos derechos y beneficios que aún les otorgan las leyes laborales y, en buscar nuevas fórmulas de organización y acción que permitan ampararlos, tanto cualitativa como cuantitativamente cuando actúan en forma conjunta y organizada.

ANTECEDENTES SOBRE LA HISTORIA Y FUNCIONAMIENTO DEL PROYECTO DE ASISTENCIA LEGAL Y ASESORIA JURIDICA.

Hemos considerado necesario exponer algunos antecedentes de la historia y funcionamiento de este Proyecto, ya que el contenido de nuestra investigación se encuentra determinado en gran parte, por los objetivos del mismo y la forma en que se implementaron.

1.- CREACION Y EVOLUCION

Desde su creación el 1° de Enero de 1976 (3), la Vicaría de la Solidaridad implementa el llamado "Programa Campesino". En su primera etapa, funciona como una parte del Departamento Laboral, siendo transformado en departamento independiente hacia fines del primer semestre de ese año.

Uno de los tres objetivos con que comienza es la prestación de Asesoría Jurídica a campesinos despedidos y a las empresas campesinas, que se organizaron como una alternativa de supervivencia, para todos aquellos a quienes se les aplicó el D.L. 208.

El lugar en la que esta asesoría se presta corresponde a la provincia de Santiago, la que se divide en cuatro sectores. Se establecen consultorios en: Santiago Centro, Talagante, Melipilla y Buin.

Durante este período, el Programa desarrolla actividades con 3 confederaciones campesinas de rango nacional: Unidad Obrero Campesina (U.O.C.), Libertad y Ranquil (4).

Desde un comienzo el Departamento Campesino buscó centrar este esfuerzo de asesoría en las organizaciones sindicales y sus afiliados, aunque excepcionalmente se aceptó casos planteados por campesinos no afiliados.

El desarrollo de esta actividad se efectúa a través de un equipo central compuesto de cuatro abogados y un procurador, que se desplazan a los sectores de atención.

Durante este período, no se exigen informes sobre los casos que cada abogado lleva.

A contar del 1° de Octubre de 1977, el Programa sufre importantes modificaciones (5). Se establece una Unidad Jurídica Central encargada de su coordinación ejecutiva. Se organiza un Equipo Central de Abogados que tienen a su cargo tareas de capacitación, estudios y la atención de los sectores en que se dividió la Provincia de Santiago. Se crea el sistema de Abogados adscritos a las Organizaciones Sindicales. Para incorporarse, cada organización sindical celebra un Convenio con el Departamento Campesino, que le da derecho a un número determinado de abogados elegidos directamente por ella y en las localidades que considere apropiadas, para la entrega de esta asesoría. A las anteriores organizaciones, se suma la Federación Provincial Sargento Candelaria de Santiago y Progreso Agrícola de Colchagua.

A través de este sistema, la cobertura geográfica del Programa logra extenderse a Valparaíso, Colchagua, Talca, Linares, Concepción, Malleco y Coquimbo (6). Importa advertir desde ya, que el hecho de haber incorporado nuevas localidades no significa que en todas ellas se haya logrado éxito en la prestación de una adecuada atención legal.

Desde la implementación del sistema de Abogados adscritos, la Unidad Jurídica comienza a exigir a cada participante la elaboración de un informe mensual de los casos atendidos, siendo el primero de ellos, el correspondiente al mes de Octubre de 1977.

Durante 1979 la Unidad Jurídica del Departamento Campesino firma con I.A.F. el Convenio mencionado en la Introducción, cuyo objeto es apoyar el sistema de asistencia legal que ya venía implementando, desde octubre de 1977. A la administración del Proyecto se incorpora a las Organizaciones Sindicales Campesinas. Para ello, se crea una instancia denominada "Consejo Campesino", integrado por un representante de cada organización participante, el Jefe del Departamento y el Jefe de la Unidad Jurídica, quien queda encargado de la coordinación ejecutiva del Convenio. La tarea fundamental de este Consejo es fijar las normas generales, dentro de las que debe desenvolverse el trabajo (7).

En esta etapa se establecen consultorios en las localidades de Puente Alto y San Bernardo, a cargo del Equipo Central de Abogados. De esta forma, el Proyecto otorga asistencia jurídica a 16 Federaciones provinciales, catorce de las cuales afiliadas a las tres Confederaciones Nacionales, ya señaladas anteriormente (8).

Mediante el sistema de abogados adscritos se mantienen abogados permanentes en Aconcagua, Valparaíso, Curicó, Malleco, Linares, Colchagua y Melipilla.

En 1980 el Programa sufre algunas modificaciones. Se reestructuran los consultorios alrededor de Santiago, quedando los de Buin, Puente Alto, Talagante y Santiago Centro. Se suprime el abogado que atendía Aconcagua y el adscrito a la Federación Linares, afiliada a la Confederación Unidad Obrero Campesina, debido a la represión política que el Gobierno desata en su contra, en esa zona.

Durante este período es necesario reforzar el apoyo a las organizaciones propiamente tales debido a su necesidad de adecuarse, en forma perentoria y definitiva a la nueva legislación laboral sobre organizaciones sindicales (9).

En 1981, se mantienen los consultorios de la Zona Metropolitana, con las siguientes localidades de atención:

Buín atiende las comunas de Paine, Buín, Calera de Tango, y San Bernardo; Puente Alto absorbe los casos de las comunas de Puente Alto, Pirque, San José de Maipo y La Florida, y Talagante cubre las comunas de Talagante, El Monte, Peñaflor, Isla de Maipo y Padre Hurtado. Desde la sede en Santiago, se atiende a las comunas de Lampa, Colina y Til-Til.

En cuanto a los abogados adscritos, se elimina el de Chillán y se contrata uno para San Vicente de Tagua-Tagua. Asimismo, Malleco deja de contar con la atención de un abogado permanente.

Durante este período se buscó darle al Programa el máximo de cobertura posible, atendiendo tanto a campesinos afiliados como no afiliados. Se pretendió así que la atención jurídica sirviera para que las organizaciones sindicales, pudieran darse a conocer, entre los campesinos no organizados. Eso sí que todo caso debía venir patrocinado por algún dirigente de las organizaciones acogidas a Convenio (10).

El último período de vigencia del Programa comprende todo 1982 y los tres primeros meses de 1983. En esta etapa no se producen alteraciones en cuanto a la cobertura geográfica. Sin embargo, referente al tipo de campesinos atendidos, se pone énfasis en la atención a aquellos que se encuentran afiliados a organizaciones sindicales, con el objeto de fortalecerlas (11), cambiando la estrategia seguida durante el año anterior.

Un hecho significativo que ocurre en esta etapa, es la división de la Confederación El Surco (Ex Ranquil), producto de la cual, se organiza la Unión de Sindicatos y Federaciones Nehuén. Sin embargo, para el Programa ambas se relacionan como Confederación El Surco (12).

Por último, cabe señalar que a pesar de no haber participado en el Programa, se atendieron también casos de afiliados a la Confederación Nacional Triunfo Campesino, especialmente en Provincias. La Federación Provincial Eduardo Frei también celebró convenio con el Departamento Campesino, pero sólo rigió por tres meses del año 1978, con lo que su participación fue poco significativa.

2.- Relación Abogados adscritos - Organización Sindical y Cobertura Geográfica del Programa.

A través del sistema de abogados adscritos, las Confederaciones Nacionales Campesinas participantes tuvieron derecho a dos abogados jornada completa y las Federaciones Provinciales, a uno.

Las organizaciones podían dividir las jornadas completas en medias jornadas. Con ello, duplicaban el número de abogados de que disponían. El lugar donde éstos operaban, era elegido por ellas. A su vez, su contratación también era de su incumbencia y permanecían en sus cargos, mientras contaban con su confianza.

Algunas organizaciones optaron por contratar abogados que vivían en una provincia o localidad, para que atendieran los problemas de sus afiliados en ese sector. Otras sólo contrataron abogados en Santiago -es decir, a nivel nacional- los que también fueron empleados en la atención de casos en otras localidades. Esto obligó a efectuar una selección de problemas, de acuerdo a la relevancia que tuvieran para la organización. De esta forma, los casos que fueron objeto de atención, no fueron necesariamente una expresión adecuada del tipo de dificultades legales, a que estuvieron expuestos sus afiliados. Algunas veces, esta deficiencia fue suplida, recomendándosele el caso a algún abogado de la localidad en que surgía. En otras oportunidades, los di-

rigentes provinciales o de los sindicatos de base se encargaron de contratar a un abogado.

Una característica del sistema de abogados adscritos fue que normalmente el profesional contratado por una organización participante, sólo atendiera a sus afiliados. Esta forma de implementación produjo como resultado que, en más de una oportunidad, se emplearon dos abogados pertenecientes a distintas organizaciones en una misma localidad para atender los casos de sus afiliados.

Cabe destacar, frente a lo anterior, que los Abogados del Equipo Central -encargados de la atención de los consultorios de Santiago- operaban independiente de la afiliación del campesino.

La distribución geográfica de la asistencia legal según organización, durante la vigencia del sistema, fue la siguiente:

AÑO 1977 (13)

<u>Organización</u>	<u>Localidad</u>	<u>Número de Abogados Nivel de Operaciones</u>
1. Fed. Provincial Progreso Agrícola (afiliada a Conf. Libertad)	Colchagua y Santa Cruz	1 Nivel provincial
2. Conf. Libertad	Valparaíso	1 Nivel provincial
Conf. Libertad	Quillota	1 Nivel provincial
	Talca	1 Nivel provincial
3. Fed. Provincial Sargento Candelaria	Melipilla	1 Nivel local
4. Conf. U.O.C.	Santiago, Talca, Malleco, Linares, Concepción, etc.	1 Nivel Nacional
5. Conf. Ranquil	Santiago y otras provincias	1 Nivel nacional
6. Equipo Central	Santiago Centro, Buin, Melipilla, Talagante	3 Abogados 1 Procurador Nivel local

AÑO 1978 (14)

<u>Organización</u>	<u>Localidad</u>	<u>Número de Abogados</u> <u>Nivel de Operaciones</u>
1. Fed. Provincial Progreso Agrícola (afiliada a Conf. Libertad)	Colchagua y Santa Cruz	1 Nivel provincial
2. Conf. Libertad	Valparaíso	1 Nivel provincial
" "	Quillota	1 Nivel Provincial
	Talca	1 Nivel local
3. Fed. Provincial Sargento Candelaria	Melipilla	1 Nivel local
4. Conf. U.O.C.	Santiago, Talca, Malleco, Linares, Concepción, etc.	1 Nivel nacional
5. Conf. Ranquil	Santiago y otras provincias	2 Nivel nacional
6. Equipo Central	Santiago Centro Buin Melipilla Talagante	3 Abogados 1 Procurador nivel local
7. Fed. Prov. Eduardo Frei (*)	Santiago	1 Nivel provincial

(*) Dura tres meses.

AÑO 1979 (15)

<u>Organización</u>	<u>Localidad</u>	<u>Número de Abogados</u> <u>Nivel de Operaciones</u> <u>Jornada de contratación</u>
1. Fed. Provincial Progreso Agrícola (afiliada a Conf. Libertad)	Colchagua y Santa Cruz	1 Abogado, nivel provincial 1/2 Jornada.
2. Conf. Libertad	Talca	1 Abogado, nivel provincial 1/2 Jornada.
	Valparaíso, Quillota	1 Abogado, nivel provincial. 1/2 Jornada.

Conf. Libertad	Curicó	1 Abogado, nivel provincial. 1/2 jornada.
	Aconcagua	1 Abogado, nivel provincial. 1/2 jornada.
3. Fed. Provincial Sargento Candelaria	Melipilla	1 Abogado, nivel local. Jornada completa.
4. Conf. U.O.C.	Santiago	1 Abogado, nivel nacional. Jornada completa.
	Malleco	1 Abogado, nivel provincial. 1/2 jornada.
	Linares	1 Abogado, nivel provincial. 1/2 jornada.
5. Conf. Ranquíl	Santiago	1 Abogado nivel nacional. Jornada completa.
(Fed. Santiago)	"	1 Abogado, nivel provincial. 1/2 jornada.
		1 Abogado, nivel nacional. 1/2 jornada.
6. Equipo Central	Buin Puente Alto Talagante San Bernardo Melipilla Santiago Centro (Zona Norte de Santiago)	17 Abogados Jornada completa

Hacemos notar que los abogados a jornada completa de las Confederaciones Nacionales U.O.C. y Ranquíl tienen como misión fundamental la asesoría de los dirigentes nacionales.

La Federación Provincial Eduardo Frei deja de participar en el Programa.

AÑO 1980 (16)

<u>Organización</u>	<u>Localidad</u>	<u>Número de Abogados Nivel de operaciones Jornadas de contratación</u>
1. Fed. Provincial Progreso Agrícola (afiliada a la Conf. Libertad)	Colchagua y Santa Cruz	1 Abogado, nivel pro- vincial. 1/2 Jornada.
2. Conf. Libertad	Talca	1 Abogado, nivel pro- vincial. 1/2 Jornada.
	Valparaíso, Quillota	1 Abogado, nivel pro- vincial. 1/2 Jornada.
	Curicó	1 Abogado, nivel pro- vincial. 1/2 Jornada.
3. Fed. Provincial Sargento Candelaria	Melipilla	1 Abogado, nivel local. Jornada completa.
4. Conf. U.O.C.	Santiago	1 Abogado, nivel nacio- nal. Jornada completa.
Fed. de Santiago	Santiago	1 Abogado, nivel pro- vincial. 1/2 Jornada.
	Malleco	1 Abogado, nivel pro- vincial. 1/2 Jornada.
5. Conf. Ranquil	Santiago	1 Abogado, nivel nacio- nal. Jornada completa.
(Fed. de Santiago)	"	1 Abogado, nivel pro- vincial. 1/2 Jornada.
	"	1 Abogado, nivel nacio- nal. 1/2 Jornada.
6. Equipo Central	Buin Puente Alto Talagante Santiago Centro (Zona Norte de Santiago)	3 Abogados. Jornada completa.

La Confederación Libertad suprime el abogado encargado de atender Aconcagua. La Confederación U.O.C. se ve obligada a hacer lo mismo con el que cubre Linares, por problemas de represión

gubernamental de sus actividades en esa localidad. La atención de Malleco sólo dura hasta Septiembre, por razones semejantes. El abogado encargado de esta provincia es amedrentado por el Intendente, y decide abandonar el Programa. La Confederación no los reemplazó y asumió la atención de esas localidades, a través de sus abogados de nivel nacional, con las limitaciones que ya se indicaron antes.

AÑO 1981 (17)

<u>Organización</u>	<u>Localidad</u>	<u>Número de Abogados Nivel de operaciones Jornadas de contratación</u>
1. Fed. Provincial Progreso Agrícola (afiliada a Conf. Libertad)	Colchagua y Santa Cruz	1 Abogado, nivel pro- vincial. 1/2 Jornada.
2. Conf. Libertad	Talca	1 Abogado nivel pro- vincial. 1/2 Jornada.
	Valparaíso, Quillota	1 Abogado, nivel pro- vincial. 1/2 Jornada.
	Curicó	1 Abogado, nivel pro- vincial. 1/2 Jornada.
	San Vicente de Tagua-Tagua	1 Abogado, nivel pro- vincial. 1/2 Jornada.
3. Fed. Provincial Sargento Candelaria	Melipilla	1 Abogado, nivel pro- vincial. Jornada com- pleta.
4. Conf. U.O.C.	Santiago	1 Abogado, nivel nacio- nal. Jornada completa.
Fed. de Santiago	Santiago	1 Abogado, nivel pro- vincial. Jornada com- pleta.
5. Conf. Ranquil	Santiago	1 Abogado, nivel nacio- nal. Jornada completa.
Fed. Santiago	"	1 Abogado, nivel pro- vincial. 1/2 Jornada.
	"	1 Abogado, nivel nacio- nal. 1/2 Jornada.

6. Equipo Central	Buin Puente Alto Talagante Santiago Centro (Zona Norte)	3 Abogados Jornada completa
-------------------	---	--------------------------------

AÑO 1982 (18)

<u>Organización</u>	<u>Localidad</u>	<u>Número de Abogados</u> <u>Nivel de operaciones</u> <u>Jornadas de contratación</u>	
1. Fed. Provincial Progreso Agrícola (afiliados a Conf. Libertad)	Colchagua y Santa Cruz	1 Abogado, nivel provincial. 1/2 Jornada.	
2. Conf. Libertad	Talca	1 Abogado, nivel provincial. 1/2 Jornada.	
	Valparaíso-Quillota	1 Abogado, nivel provincial. 1/2 Jornada.	
	Curicó	1 Abogado, nivel provincial. 1/2 Jornada.	
	San Vicente de Tagua-Tagua	1 Abogado, nivel provincial. 1/2 Jornada.	
3. Fed. Provincial Sargento Candelaria	Melipilla	1 Abogado, nivel provincial. Jornada completa.	
4. Conf. U.O.C.	Santiago	1 Abogado, nivel nacional. Jornada completa.	
	Fed. de Santiago	Santiago	1 Abogado, nivel provincial. Jornada completa.
5. Conf. El Surco (Ex-Ranquil)	Fed. de Santiago	Santiago	1 Abogado, nivel nacional.
	Fed. de Santiago	"	1 Abogado, nivel provincial. 1/2 Jornada.
	Fed. Nehuén	"	1 Abogado, nivel nacional. 1/2 Jornada.
6. Equipo Central	Buin Puente Alto Talagante Santiago-Centro	2 Abogados. Jornada completa.	

La distribución de los abogados entre la Confederación El Surco (Ex-Ranquil) y la Federación Nehuén fue acordada entre ellos, después de su división. Sin embargo, tal como se dijo antes, ambas fueron consideradas como Confederación El Surco.

3.- Abogados participantes durante la vigencia del Programa.

Otro aspecto importante del Programa fue el número de abogados que colaboraron en éste, la duración de su participación y el nivel en que participaron. Ello se debe a que es precisamente su experiencia en la atención de los casos, la que esta investigación exploró, de acuerdo con la sugerencia del evaluador de la I.A.F.

Por abogado participantes se entiende a todo aquel que, entre la fecha de instauración del sistema de convenios -Octubre de 1977- y Noviembre de 1982, formó parte del Equipo Central que tuvo a su cargo la Unidad Jurídica del Departamento Campesino o participó como abogado adscrito a alguna de las Organizaciones Campesinas, con las que se celebró Convenio.

La fecha de inicio se ha elegido porque es, a contar de entonces, que a los abogados se les exigió la elaboración de un informe mensual, en el que debían identificar cada caso objeto de su atención profesional. La fecha de término se escogió, debido a que fue el 15 de Noviembre del año indicado, cuando se inició esta investigación.

Entre las fechas indicadas, participaron en el Programa treinta y un abogados, cuyos nombres, número de identificación, organización en la que colaboraron, lugar geográfico en que trabajaron, período de participación y número de informes emitidos, se dan a continuación:

N° J.D.	Nombre	Organización	Lugar	N° de Informes Emitidos	Período de participación hasta 10/82	Total período de participación en meses, por año, hasta 10/82	
01	Arratia, Alejandro	Fed. Provincial Progreso Agrícola	Colchagua y Santa Cruz	61	10/77 a 10/82	1977=3m. 1978=12m. 1979=12m.	1980=12 m. 1981=12 m. 1982=10 m. Total meses = 61
02	Suazo, Roberto	Equipo Central	Buin, San Bernardo, Pte. Alto	57	10/77 a 10/82	1977= 3m. 1978=12m. 1979=12m.	1980=12 m. 1981=12 m. 1982=10 m. Total meses = 61
06	Puebla, Elmita	Conf. Libertad	Valparaíso, Quillota	61	10/77 a 10/82	1977= 3m. 1978=12m. 1979=12m.	1980=12 m. 1981=12 m. 1982=10 m. Total meses = 61
09	Toledo, Ramón	Conf. U.O.C.	Santiago y Provincias	61	10/77 a 10/82	1977= 3m. 1978=12m. 1979=12m.	1980=12 m. 1981=12 m. 1982=10 m. Total meses = 61
10	Alvarez, Luis	Conf. Libertad (Fed. Prov. Escudo de Chile)	Talca	60	10/77 a 10/82	1977= 3m. 1978=12m. 1979=12m.	1980=12 m. 1981=12 m. 1982=10 m. Total meses = 61
21	Justiniano, Francisco	Equipo Central y U.O.C.	Santiago, Talagante	28	10/77 a 01/80	1977= 3m. 1978=12m.	1979=12 m. 1980= 1 m. Total meses = 28
25	González, Juan	Equipo Central	Melipilla	21	10/77 a 06/79	1977= 3m. 1978=12m.	1979= 6 m. Total meses = 21
29	Contreras, M. Elena	Equipo Central	Santiago	7	10/77 a 04/78	1977= 3m.	1978= 4 m. Total meses = 7

N° J.D.	Nombre	Organización	Lugar	N° de Informes Emitidos	Período de participación hasta 10/82	Total período de participación en meses, por año hasta 10/82	
30	Castillo, Rolando	Fed. Provincial Sgto.Candelaria	Santiago	4	10/77 a 01/78	1977= 3 m.	1978= 1 m. Total meses = 4
31	Pavin, Juan Miguel	Conf. Ranquil	Santiago y Provincias	7	10/77 a 06/78	1977= 3 m.	1978= 6 m. Total meses = 9
11	Martínez, Guillermo	Fed. Provincial Sgto.Candelaria	Melipilla	55	3/78 a 10/82	1978=10 m. 1979=12 m. 1980=12 m.	1981=12 m. 1982=10 m. Total meses = 56
17	Valenzuela, Germán	Equipo Central	Santiago	12	08/78 a 08/79	1978= 5 m.	1979= 8 m. Total meses = 13
18	Carvallo, Rafael	Conf. Ranquil	Santiago	15	12/78 a 10/80	1978= 1 m. 1979=12 m.	1980=10 m. Total meses = 23
19	Guzmán, Alejandro	Conf. Ranquil	Santiago	19	08/78 a 05/80	1978= 5 m. 1979=12 m.	1980= 5 m. Total meses = 22
24	Arévalo, Luis	Fed. Provincial Eduardo Frei	Santiago	2	06/78 a 07/78	1978= 2 m.	Total meses = 2
27	Tapia, Francisco	Fed. Provincial Eduardo Frei	Santiago	7	03/78 a 09/78	1978= 7 m.	Total meses = 7
28	Morales, Aldo	Conf. Ranquil	Santiago y Provincias	5	08/78 a 12/78	1978= 5 m.	Total meses = 5
03	Labarca, Jaime	Conf. El Surco (Ex-Ranquil)	Santiago y Provincias	39	08/79 a 10/82	1979= 5 m. 1980=12 m. 1981=12 m.	1982=10 m. Total meses = 39
14	Salazar, Héctor	Equipo Central	Santiago, Talagante		/79 a 10/82		

N° J.D.	Nombre	Organización	Lugar	N° de Informes emitidos	Período de participación hasta 10/82	Total período de participación en meses, por año hasta 10/82	
16	Recabarren, Carlos	Conf. Libertad (Fed.Prov. El Roto Chileno)	Curicó	21	05/79 a 01/81	1979= 8 m. 1980=12 m.	1981= 1 m. Total meses = 21
20	Torres, Mirta	Conf. U.O.C.	Malleco	21	01/79 a 10/80	1979=12 m. 1980=10 m.1	Total meses = 22
22	Andia, Marcial	Conf. Libertad	Aconcagua	2	07/79 a 01/80	1979= 6 m. 1980= 1 m.	Total meses = 7
23	Jordán, Fabio		Linares	11	05/79 a 03/80	1979= 8 m. 1980= 3 m.	Total meses = 11
26	Corvalán, Sergio	Conf. Ranquil	Santiago y Provincias	3	04/79 a 06/79	1979= 3 m.	Total meses = 3
04	García, Manuel	Conf. U.O.C. (Fed.Prov.Manuel Rodríguez)	Santiago	29	06/80 a 10/82	1980= 7 m. 1981=12 m.	1982=10 m. Total meses = 29
05	Loyola, Eduardo	Conf. El Surco (Ex-Ranquil)	Santiago y Provincias	26	08/80 a 10/82	1980= 5 m. 1981=12 m.	1982=10 m. Total meses = 27
12	Bravo, Ricardo	Conf. El Surco (Ex-Ranquil)	Santiago y Provincias	21	02/80 a 10/82	1980=11 m. 1981=10 m.	1982=10 m. Total meses = 33
15	Carvajal, Graciela	Equipo Central	Santiago	8	09/80 a 04/81	1980= 4 m. 1981= 4 m.	Total meses = 8
07	Silva, Jaime	Conf. Libertad	San Vicente de Tagua-Tagua (Cachapoal)	15	08/81 a 10/82	1981= 5 m. 1982=10 m.	Total meses = 15
13	Rosas, Félix	Conf. Libertad (Fed. Prov. El Roto Chileno)	Curicó	17	03/81 a 07/82	1981=10 m. 1982= 7 m.	Total meses = 17
08	González, Jaime	Conf. Libertad (Fed.Prov. El Roto Chileno)	Curicó	3	08/82 a 10/82	1982= 3 m.	Total meses = 3

A la fecha del inicio de esta investigación, había trece abogados trabajando para el Programa, dos de los cuales integraban el Equipo Central: Abogados Nos. 01, 02, 03, 04, 05, 06, 07, 08, 09, 10, 11, 12 y 14 (19).

Si se compara el período de participación en meses de cada abogado, con el número de informes emitidos, ordenados de mayor a menor participación, resulta lo siguiente:

N° J.D. Abogado	Período de participación, en meses	N° de Informes emitidos	Diferencia
01	61	61	0
02	61	57	4
06	61	61	0
10	61	60	1
11	55	55	0
14	46	2	44
03	39	39	0
04	29	29	0
21	28	28	0
05	27	26	1
12	24	21	3
18	23	15	8
19	22	19	3
16	21	21	0
25	21	21	0
20	21	21	0
13	17	17	0
07	15	15	0
17	13	12	1
23	11	11	0

N° J.D. Abogado	Período participación en meses	N° de Informes emitidos	Diferencia
31	9	7	2
15	8	8	0
22	7	2	5
27	7	7	0
29	7	7	0
28	5	5	0
30	4	4	0
08	3	3	0
26	3	3	0
24	2	2	0
	772	700	72

En el período bajo estudio, se emitieron 700 informes, debiendo haberse entregado 772. Es decir, un 90,67% del período fue informado; lo que representa un buen logro. El período de participación de cada abogado se definió como aquel que medió entre el primero y el último informe emitido, considerando como fecha límite Octubre de 1982. La columna 4 indica aquellos meses que quedan sin informar, durante el período de participación. Por tanto, si el abogado no cumplió su obligación de informar al comienzo o al final de su participación, dicho lapso quedó fuera de su período de participación, salvo aquellos casos en que se pudo establecer una participación mayor, a través de otras fuentes.

De los treinta y un profesionales participantes, sólo cinco lo hicieron durante todo el período que cubre esta investigación : Abogados N° 01, 02, 06, 09 y 10. El 74% se ubica entre los 29 y 2 meses de participación. Aquellos que trabajaron 61 meses,

sólo representan un 16 % aproximadamente.

Los trece abogados participantes a Octubre de 1982 emitieron - 490 informes, cifra que representa un 70 % del total elaborado.

4.- Objetivos del Programa.

El Programa fue concebido e implementado como un servicio a las Organizaciones Sindicales participantes y a sus afiliados, en el área jurídica, que se tradujo en las siguientes tareas específicas:

1. Asistencia legal (judicial y extrajudicial) y asesoría jurídica.

2. Capacitación jurídica a dirigentes campesinos, a socios de las organizaciones participantes, y a los profesionales que trabajaron con éstas (abogados, ingenieros agrónomos, técnicos agrícolas, etc.).

3. Elaboración de estudios y documentos, en materias laborales y de Reforma Agraria.

4. Denuncia de violaciones a los derechos fundamentales en el Agro (20).

Nuestra investigación se centra en el primero de ellos. Tal como ahí se expresa, este objetivo tiene dos aspectos que es necesario definir. El primero se refiere a la asistencia legal, ya sea judicial o extrajudicial. Se comprenden en este aspecto, -- todas aquellas situaciones en que el abogado asume la representación del afectado por un problema, frente a los Tribunales (judicial) u otras instancias, tanto públicas como privadas (extrajudicial). También se incluyen aquí los casos en que el abogado actúa como mediador entre las partes en conflicto. El segundo se refiere a la asesoría jurídica de los afectados por un problema, lo que se traduce en aconsejarlos, en cuanto a los caminos a seguir para enfrentarlo. En esta situación, el abogado

no asume la representación de los afectados, limitándose sólo a dar orientaciones.

El programa no restringió el tipo de materias que podían ser objeto de asistencia o asesoría. Fue concebido en términos muy amplios.

Algunas de las Organizaciones participantes diseñaron una política en relación a la naturaleza de los casos que debían ser objeto de la atención profesional del abogado.

Para la Federación "Progreso Agrícola" de Colchagua, todo tipo de casos sin distinción alguna, que afectara a un campesino, podía ser objeto de la atención del abogado adscrito. Tampoco el afectado necesitaba ser afiliado a la organización. Bastaba que el dirigente de la Federación le presentara el problema al abogado, para que éste actuara (21).

La política que implementó la Confederación Nacional U.O.C. fue la siguiente:

Todos los casos laborales de parceleros o de Derechos Humanos - eran objeto de atención profesional por parte de sus abogados - adscritos. En las cuestiones de naturaleza civil, ajenas a la anterior delimitación, la organización no intervenía. El interesado debía tratar directamente con el abogado. En materia criminal, sólo se aceptaban aquellos casos en que estuviera involucrado un dirigente de cualquier nivel, con excepción de aquellos relacionados con el mal manejo de fondos sindicales o de delitos - de carácter sexual. La tarea de los abogados ante las situaciones excluidas, era simplemente la de orientar al afectado o interesado (22).

La Confederación Nacional El Surco Campesino (Ex-Ranquil), no estableció ningún tipo de exclusión para los casos que le eran

planteados por sus afiliados y aquellos no afiliados que interesara a la organización incorporar como socios. En la práctica, a pesar de esta amplitud, se tomaba en Provincias, sólo aquellos casos de cierta trascendencia, debido a que el abogado adscrito estaba en Santiago. Se excluyen todos los casos de comodato precario y las posesiones efectivas. Los casos provenientes de esta provincia eran aceptados, en su totalidad.

En cualquier caso, se excluyó los conflictos entre campesinos. - Si aún el problema no llegaba a juicio, la Confederación, a través de su abogado, actuaba como mediadora. Si fracasaba una solución extrajudicial, cada parte debía conseguirse un abogado fuera de la Confederación, ya que ésta no tomaba partido en favor de ninguna (23).

En Talca, la Confederación Libertad estableció como política - aceptar todo lo que tuviera que ver con problemas laborales. En materia civil, se excluyó, en especial lo que decía relación con el estado civil de las personas y con jurisdicción voluntaria. - Se exceptuó aquellos casos que afectaran a dirigentes sindicales o ex-dirigentes de base, o de Federación, así como aquellos que tuvieran alguna vinculación con problemas laborales.

En materia criminal, sólo excepcionalmente se aceptó casos cuando el delito tenía relación con la actividad sindical o el sindicato como organización; si el afectado era dirigente o ex-dirigente sindical, de cualquier nivel y los casos de armas.

Al afiliado con algún problema excluido de la atención del abogado, se le orientaba para que concurriera al Colegio de Abogados (24).

En Quillota-Valparaíso, la política que se siguió fue amplia. Todo tipo de problemas legales podían ser atendidos por el abogado

adscrito. Bastaba para ello que el dirigente de la Federación Provincial presentara el caso al abogado, sea acompañando personalmente al afectado o enviándolo con una carta de presentación (25). Esta misma amplitud se aplicó en San Vicente de Tagua-Tagua, usándose el procedimiento de presentación del caso - ya descrito, el que se realizaba, en esta localidad, a través de los dirigentes de la Confederación Nacional (26).

En el consultorio de Buin, también se aplicó una política excluyente, según los siguientes criterios: la atención se orientó - básicamente a los casos laborales y de parceleros, ex-asentados de la Reforma Agraria. Se excluyeron tanto los problemas de índole civil y penal, salvo que tuvieran alguna relación con los problemas antes señalados (27). Tal como se dijo antes, el consultorio atendió a afiliados de todas las organizaciones sindicales participantes, usándose el procedimiento de presentación en el caso antes indicado, el que era efectuado por dirigentes de cualquier organización.

En Curicó, la Confederación Libertad, a través de la Federación Provincial afiliada, también centró el trabajo del abogado adscrito a los asuntos laborales, aceptándose materias civiles y penales relacionadas con éstos (28).

Importa señalar que los abogados entrevistados para obtener la información aquí expuesta, son aquellos que estaban participando en el Programa a Octubre de 1982. Desgraciadamente, fue imposible realizar este trabajo con los que habían dejado de pertenecer al Programa.

En todo caso, la política de atención jurídica hasta aquí detallada tuvo gran estabilidad, en torno a las líneas que se describieron.

Los antecedentes expuestos en esta sección, sobre el Programa de Asistencia Legal y Asesoría Jurídica, nos señalan que su funcionamiento no fue un simple reflejo de los conflictos que debieron enfrentar los campesinos beneficiarios del mismo, debido al activo papel que en su conducción jugaron sus implementadores, en especial las Organizaciones Sindicales participantes, - que se tradujo en un determinado manejo del recurso humano "abogado".

La implementación del Programa y en especial el uso de este recurso determinó, en gran medida, la "sensibilidad" del sistema de asistencia legal, a los problemas que enfrentaron sus beneficiarios.

EXPOSICION DE LA INVESTIGACION

1.- OBJETIVOS

Esta investigación fue concebida como un intento de:

1. Sistematizar las características de los conflictos enfrentados por los beneficiarios del Programa de Asistencia Legal y Asesoría Jurídica, implementado por la Vicaría de la Solidaridad con el apoyo de I.A.F., y

2. Reconstruir los comportamientos asumidos por los principales agentes, públicos o privados, que en ellos intervinieron, a partir de la información disponible entre los abogados que trabajaron en el Programa, sea como abogados adscritos a organizaciones sindicales, sea como integrantes del Equipo Central.

Estos objetivos implicaron responder a dos preguntas: a) ¿Qué tipo de conflictos fueron atendidos por los abogados participantes y cuáles fueron sus características más relevantes? b) ¿Qué comportamiento desarrollaron frente a ellos los principales agentes que intervinieron?

2.- MATERIAL DE ANALISIS

El material de observación estuvo integrado por los "casos" que los abogados identificaron en sus informes mensuales, a la Unidad Jurídica del Departamento Campesino.

Se excluyó del análisis a los abogados que no identificaron claramente los casos atendidos o cuyo número de informes emitidos era poco significativo, en relación al período de su participación, concepto ya definido en la sección anterior. De esta forma, no se consideró a los abogados N° 03 y 14.

3.- PERIODO DEL ANALISIS

La sugerencia del evaluador de I.A.F. indicaba como período a analizar en la investigación, el de la vigencia del Convenio I.A.F. - Vicaría, es decir, desde el 1° de Julio de 1979 en adelante. Sin embargo, los encargados del Departamento Campesino consideraron que ésta era una buena oportunidad para someter a un estudio sistemático, el máximo posible de la experiencia acumulada por el Programa, que venía implementándose desde 1976. Sin embargo, como sólo se comenzó a recopilar información sobre casos, de manera regular y sistemática, desde Octubre de 1977, la fecha original del análisis se retrotrajo a ésta.

Por otro lado, debido a que la investigación comenzó el 15 de Noviembre de 1982, se eligió al mes de Octubre de ese año como fecha tope del análisis. De esta forma, la investigación consideró los casos que surgieron en un lapso de cinco años y un mes, en vez de aquellos comprendidos en los tres años y diez meses de vigencia del Convenio antes referido.

4.- CONFLICTOS NO CONSIDERADOS EN EL ESTUDIO

No fueron objeto de esta investigación todos aquellos conflictos que se referían a problemas de familia (ej.: Juicios de alimentos, de tuición, etc.), a materias de tránsito y a problemas hereditarios.

5.- ETAPAS

La investigación recorrió, en forma sucesiva o simultánea, las siguientes etapas:

1a.) Identificación de los abogados que colaboraron con el Programa, durante el período que cubre esta investigación.

2a.) Construcción de una matriz de todos los casos identificados por los abogados, en sus informes mensuales.

3a.) Entrevista con los Dirigentes de las Organizaciones Sindicales Nacionales, incorporadas al Programa, con el objeto de aprovechar su experiencia en la identificación de aquellas características más relevantes de los conflictos legales que enfrentaron sus afiliados y las organizaciones propiamente tales.

4a.) Entrevistas con investigadores de instituciones no gubernamentales, cuyo foco de atención era el problema campesino. i.e.: GIA, FLACSO, etc.

5a.) Análisis de la documentación disponible en Santiago, con el objeto de evaluar la información contenida en los informes de los abogados y en otros documentos del Departamento Campesino.

6a.) Elaboración de un cuestionario sobre los casos atendidos por los abogados, cuyo objetivo fue ampliar la información contenida en sus informes.

Esta etapa se centró exclusivamente en los abogados que a Noviembre de 1982 participaban en el Programa.

7a.) Trabajo de campo: Se recorrieron todas las zonas en las que trabajaban los abogados adscritos al Programa en la fecha antes indicada, con miras a recoger la información del cuestionario, efectuar entrevistas, tanto a ellos como a los dirigentes sindicales de la provincia a nivel de Federación, si era posible y analizar casos específicos, que por su complejidad y riqueza, entregaran información valiosa para esta investigación.

8a.) Análisis de la información y elaboración del documento final.

6.- ALGUNAS CONSIDERACIONES SOBRE EL CONCEPTO DE CONFLICTO EMPLEADO.

a) Los conflictos que pudieron ser detectados por el Sistema de Atención Jurídica, implementado por este Programa, fueron aquellos que versaban sobre materias de trascendencia jurídica y en los que se requirió la intervención de alguno de los abogados participantes.

Este último aspecto es importante porque no en todos los conflictos enfrentados por los beneficiarios la actuación del abogado fue necesaria. Es el caso, por ejemplo, del acuerdo directo entre las partes interesadas o afectadas, como forma de solución de la controversia, también llamado "autocomposición" en teoría procesal (29), que opera en algunas materias civiles y en las laborales. Tampoco se requirió la presencia de abogados, cuando el conflicto planteado fue solucionado, bien o mal, a nivel de Inspección del Trabajo y el campesino concurrió solo o acompañado por un dirigente de la organización sindical a la que estaba afiliado, práctica no poco habitual, según lo que se pudo detectar en esta investigación (30). Además, debido a que algunas organizaciones sindicales habían adoptado como método para enfrentar un conflicto laboral, la intervención del dirigente sindical de base como mediador entre las partes, con el objeto de encontrar una solución a la controversia lo más rápidamente posible, cada vez que se tuvo éxito con esta fórmula, la actuación del abogado no fue necesaria y por tanto, el conflicto no llegó a transformarse en un "caso" (31).

A lo anterior hay que agregar las controversias que fueron terminadas mediante "autotutela", que algunos procesalistas definen como "la reacción directa y personal de quien se hace justicia con manos propias" (32), conocida también como "la ley del más fuerte", y que frente a su empleo, el campesino no reclamó, acep-

Documento N°	
Ingreso	00642.00
<input type="checkbox"/>	C.2

tando en consecuencia el resultado del conflicto que se le impuso. De las entrevistas realizadas a los abogados, se constató que algunos empleadores agrícolas usaron armas de fuego para despedir a trabajadores, los que no se atrevieron a reclamar a los Tribunales por el despido ni por la amenaza (33). Estas situaciones no quedaron registradas en los informes de los abogados.

Por último, cabe señalar aquellos conflictos que por la distancia del lugar en que se originaron, con respecto a Santiago, no pudieron ser atendidos por el abogado de la Organización, debido a que ésta sólo contaba con profesionales en dicha ciudad (34). Los informes no reflejaron estos casos.

No se pudo apreciar la magnitud de las situaciones planteadas - aquí, debido a la ausencia de un registro estadístico que las considerara.

b) Este trabajo entendió que hay conflicto cuando una persona, natural o jurídica, o la ley pretende que otra ejecute un acto, un hecho o se abstenga de hacerlo y aquella se resiste. El conflicto nace en consecuencia, "cuando a la pretensión de una parte se opone la resistencia de la otra" (35).

El concepto aquí empleado es una noción estrictamente jurídica, y de origen más bien histórico que teórico, con consecuencias - prácticas inmediatas, que son las que permiten la intervención del abogado.

7.- ESTUDIO DE LOS CONFLICTOS ATENDIDOS EN EL PROGRAMA

Durante el período comprendido por esta investigación, se atendió la cantidad de 2.098 casos de conflictos, cuya distribución por abogado y año es la siguiente:

Abogado	Año (Oct.) 1977	1978	1979	1980	1981	(Oct.) 1982	Total
01	15	34	36	50	22	19	176
02	41	48	33	55	38	30	245
04	--	--	--	40	61	57	158
05	--	--	--	8	15	18	41
06	22	57	63	27	30	25	224
07	--	--	--	--	9	12	21
08	--	--	--	--	--	26	26
09	21	40	28	26	18	18	151
10	7	37	69	43	34	25	215
11	--	42	55	54	59	42	252
12	--	--	--	6	10	7	23
13	--	--	--	--	30	32	62
15	--	--	--	17	2	--	19
16	--	--	26	29	--	--	55
17	--	11	32	--	--	--	43
18	--	--	3	9	--	--	12
19	--	3	14	4	--	--	21
20	--	--	73	31	--	--	104
21	9	23	26	2	--	--	60
22	--	--	3	--	--	--	3
23	--	--	64	15	--	--	79
24	--	10	--	--	--	--	10
25	16	35	5	--	--	--	56
26	--	--	3	--	--	--	3

Abogado	Año (Oct.) 1977	1978	1979	1980	1981	(Oct.) 1982	Total
27	--	9	--	--	--	--	9
28	--	2	--	--	--	--	2
29	3	3	--	--	--	--	6
30	5	4	--	--	--	--	9
31	1	12	--	--	--	--	13
TOTAL	140	370	531	416	328	311	= 2.098

Para determinar los conflictos atendidos en cada año por los abogados, se consideró aquellos ingresados durante su período de participación. Se excluyeron entonces los que el abogado venía atendiendo, con anterioridad a dicho período, aún cuando hubieren sido incluidos en sus informes mensuales. Esto pudo efectuarse porque uno de los datos que se debían informar, era la fecha de ingreso del caso.

La primera clasificación general que podemos hacer de los conflictos seleccionados, es aquella que permite distinguirlos por la naturaleza de la controversia envuelta. Así pueden agruparse en los de tipo civil, laboral y penal. En el primer tipo, se dio cabida a las controversias relativas a problemas de naturaleza patrimonial regidas por el Código Civil (ej.: cuestiones de propiedad, su constitución, transferencia, etc., problemas referentes a contratos, etc.). En el segundo tipo, se ubicó a los conflictos que tienen su origen en una relación laboral o se refieren a cuestiones relativas a las organizaciones sindicales. En el tercero, se comprendió todas aquellas situaciones en las que está envuelta una supuesta participación reprochable (dolosa o culpable) en un hecho que la ley califica en términos generales como delito. asignándole una sanción que significa una fuerte limitación o privación de derechos.

Entendidas así las cosas, los siguientes cuadros contienen los conflictos clasificados de acuerdo a dichos tipos, por abogado y año.

Abogado 01

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
1977	6	6	3
1978	9	23	2
1979	7	22	7
1980	16	30	4
1981	9	13	0
1982	6	9	4
Total	53	103	20

Abogado 02

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
1977	1	40	0
1978	11	33	4
1979	7	24	2
1980	8	39	8
1981	4	34	0
1982	6	24	0
Total	37	194	14

Abogado 04

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
1977	-	-	-
1978	-	-	-
1979	-	-	-
1980	17	19	4
1981	15	43	3
1982	13	40	4
Total	45	102	11

Abogado 05

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
1977	-	-	-
1978	-	-	-
1979	-	-	-
1980	4	4	0
1981	7	5	3
1982	1	12	5
Total	12	21	8

Abogado 06

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
1977	8	14	0
1978	7	49	1
1979	10	51	2
1980	10	17	0
1981	10	13	7
1982	7	15	3
Total	52	159	13

Abogado 07

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
1977	-	-	-
1978	-	-	-
1979	-	-	-
1980	-	-	-
1981	0	8	1
1982	2	10	0
Total	2	18	1

Abogado 08

Año	Tipo de conflicto		
	Civiles	Laborales	Penales
1977	-	-	-
1978	-	-	-
1979	-	-	-
1980	-	-	-
1981	-	-	-
1982	1	24	1
Total	1	24	1

Abogado 09

Años	Tipo de conflicto		
	Civiles	Laborales	Penales
1977	5	14	2
1978	5	34	1
1979	5	23	0
1980	8	12	6
1981	1	15	2
1982	2	15	1
Total	26	113	12

Abogado 10

Años	Tipo de conflicto		
	Civiles	Laborales	Penales
1977	2	5	0
1978	7	29	1
1979	11	54	4
1980	5	38	0
1981	5	26	3
1982	3	18	4
Total	33	170	12

Abogado 11

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laboral	
1977	-	-	-
1978	7	34	1
1979	5	48	2
1980	9	41	4
1981	3	52	4
1982	0	40	2
Total	24	215	13

Abogado 12

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laboral	
1077	-	-	-
1978	-	-	-
1979	-	-	-
1980	5	1	0
1981	5	3	2
1982	0	5	2
Total	10	9	4

Abogado 13

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laboral	
1977	-	-	-
1978	-	-	-
1979	-	-	-
1980	-	-	-
1981	5	23	2
1982	1	27	4
Total	6	50	6

Abogado 15

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
1977	-	-	-
1978	-	-	-
1979	-	-	-
1980	5	8	4
1981	1	1	0
1982	-	-	-
Total	6	9	4

Abogado 16

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
1977	-	-	-
1978	-	-	-
1979	6	19	1
1980	8	16	5
1981	-	-	-
1982	-	-	-
Total	14	35	6

Abogado 17

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
1977	-	-	-
1978	2	9	0
1979	7	21	4
1980	-	-	-
1981	-	-	-
1982	-	-	-
Total	9	30	4

Abogado 18

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
1977	-	-	-
1978	-	-	-
1979	0	3	0
1980	2	6	1
1981	-	-	-
1982	-	-	-
Total	2	9	1

Abogado 19

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
1977	-	-	-
1978	3	0	0
1979	10	0	4
1980	2	1	1
1981	-	-	-
1982	-	-	-
Total	15	1	5

Abogado 20

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
1977	-	-	-
1978	-	-	-
1979	6	56	11
1980	5	6	20
1981	-	-	-
1982	-	-	-
Total	11	62	31

Abogado 21

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
1977	6	2	1
1978	5	15	3
1979	16	9	1
1980	0	2	0
1981	-	-	-
1982	-	-	-
Total	27	28	5

Abogado 22

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
1977	-	-	-
1978	-	-	-
1979	0	3	0
1980	-	-	-
1981	-	-	-
1982	-	-	-
Total	0	3	0

Abogado 23

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
1977	-	-	-
1978	-	-	-
1979	23	34	7
1980	3	7	5
1981	-	-	-
1982	-	-	-
Total	26	41	12

Abogado 24

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
1977	-	-	-
1978	8	0	2
1979	-	-	-
1980	-	-	-
1981	-	-	-
1982	-	-	-
Total	8	0	2

Abogado 25

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
1977	7	6	3
1978	19	15	1
1979	4	1	0
1980	-	-	-
1981	-	-	-
1982	-	-	-
Total	30	22	4

Abogado 26

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
1977	-	-	-
1978	-	-	-
1979	0	2	1
1980	-	-	-
1981	-	-	-
1982	-	-	-
Total	0	2	1

Abogado 27

Año	Tipo de conflicto		
	Civiles	Laborales	Penales
1977	-	-	-
1978	5	2	2
1979	-	-	-
1980	-	-	-
1981	-	-	-
1982	-	-	-
Total	5	2	2

Abogado 28

Año	Tipo de conflicto		
	Civiles	Laborales	Penales
1977	-	-	-
1978	0	2	0
1979	-	-	-
1980	-	-	-
1981	-	-	-
1982	-	-	-
Total	0	2	0

Abogado 29

Año	Tipo de conflicto		
	Civiles	Laborales	Penales
1977	2	1	0
1978	1	2	0
1979	-	-	-
1980	-	-	-
1981	-	-	-
1982	-	-	-
Total	3	3	0

Abogado 30

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
1977	0	5	0
1978	0	3	1
1979	-	-	-
1980	-	-	-
1981	-	-	-
1982	-	-	-
Total	0	8	1

Abogado 31

Año	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
1977	0	1	0
1978	4	8	0
1979	-	-	-
1980	-	-	-
1981	-	-	-
1982	-	-	-
Total	4	9	0

El siguiente cuadro resume la información de los anteriores, por abogado y tipo de conflicto.

Abogado	Tipo de conflicto		Penales
	Civiles	Laborales	
01	53	103	20
02	37	194	14
04	45	102	11
05	12	21	8
06	52	159	13
07	2	18	1
08	1	24	1
09	26	113	12
10	33	170	12
11	24	215	13
12	10	9	4
13	6	50	6
15	6	9	4
16	14	35	6
17	9	30	4
18	2	9	1
19	15	1	5
20	11	62	31
21	27	28	5
22	0	3	0
23	26	41	12
24	8	0	2
25	39	22	4
26	0	2	1
27	5	2	2
28	0	2	0
29	3	3	0
30	0	8	1
31	4	9	0
Total	470	1.444	193

De los 2.098 conflictos aislados por este estudio, los civiles representan un 21,97%, los penales un 9,2% y los laborales un 68,83%. Esto es, los no laborales representan un 31,17% del total de conflictos, porcentaje del que los civiles constituyen un 70,48% y los penales un 29,52%.

El siguiente cuadro nos indica el porcentaje que cada tipo de conflicto representa en el total de los atendidos por cada abogado, durante su período de participación.

Cuadro A

Abogado	Tipo de conflicto en %		Penales
	Civiles	Laborales	
01	30,11	58,53	11,36
02	15,11	79,18	5,71
04	28,48	64,56	6,96
05	29,27	51,22	19,51
06	23,21	70,98	5,81
07	9,52	85,72	4,76
08	3,85	92,30	3,85
09	17,22	74,83	7,95
10	15,35	79,07	5,58
11	9,52	85,32	5,16
12	42,48	39,13	17,39
13	9,68	80,64	9,68
15	31,58	47,37	21,05
16	25,45	63,64	10,91
17	20,93	69,77	9,30
18	16,67	75,00	8,33
19	71,43	4,76	23,81
20	10,58	59,61	29,81
21	45,00	46,67	8,33
22	00,00	100,00	00,00
23	32,91	51,90	15,19

Abogado	Tipos de conflicto en %		Penales
	Civiles	Laborales	
24	80,00	00,00	20,00
25	53,57	39,29	7,14
26	00,00	66,67	33,33
27	55,56	22,22	22,22
28	00,00	100,00	00,00
29	50,00	50,00	00,00
30	00,00	88,89	11,11
31	30,77	69,23	00,00

Cuadro B

Abogado	Conflicto % Laborales	No laborales	Nº Conflictos	% sobre total
22	100,00	00,00	3	0,14
28	100,00	00,00	2	0,09
08	92,30	7,70	26	1,24
30	88,89	11,11	9	0,43
07	85,72	14,28	21	1,00
11	85,32	14,68	252	12,01
13	80,64	19,36	62	2,96
02	79,18	20,82	245	11,68
10	79,07	20,93	215	10,25
18	75,00	25,00	12	0,57
09	74,83	25,17	151	7,20
06	70,98	29,02	224	10,68

Abogado	Conflicto %		N°Conflictos	% sobre total
	Laborales	No Laborales		
17	69,77	30,23	43	2,05
31	69,23	30,77	13	0,62
26	66,67	33,33	3	0,14
04	64,56	35,44	158	7,53
16	63,64	36,36	55	2,62
20	59,61	40,39	104	4,96
01	58,53	41,47	176	8,39
23	51,90	48,10	79	3,77
05	51,22	48,78	41	1,95
29	50,00	50,00	6	0,29
15	47,37	52,63	19	0,91
21	46,67	53,33	60	2,86
25	39,29	60,71	56	2,67
12	39,13	60,87	23	1,10
27	22,22	77,78	9	0,43
19	4,76	95,24	21	1,00
24	00,00	100,00	10	0,48
			2.098	100,00

El cuadro A indica el porcentaje que, dentro del total de conflictos atendidos por cada abogado durante su período de participación, corresponde a los de tipo civil, laboral y penal. Si aislamos a los once estudiados, que de un total de trece se encontraban colaborando con el Programa a Octubre de 1982 y son ordenados de acuerdo a la importancia que para ellos tuvieron los casos laborales, considerando además, el número total de casos de conflictos de cada uno y su período de participación, la situación es como sigue:

Abogado	Laborales	Civiles	Penales	Total de casos	Período de part. (en meses)
08	92,30	3,85	3,85	26	3
07	85,72	9,52	4,76	21	15
11	85,32	9,52	5,16	252	55
02	79,18	15,11	5,71	245	61
10	79,07	15,35	5,58	215	61
09	74,83	17,22	7,95	151	61
06	70,98	23,21	5,81	224	61
04	64,56	28,48	6,96	158	29
01	58,53	30,11	11,36	176	61
05	51,22	29,27	19,51	41	27
12	39,13	43,48	17,39	23	24
				1.421	

Dicho grupo atendió el 67,73 % del total de conflictos que esta investigación aisló como material de observación. Hay un solo caso, el del abogado 12 en que los conflictos civiles asumen una mayor importancia. En el resto, los de tipo laboral varían entre un 92,30 % y un 51,22 %, con una mediana de 74,83 %. Esto es importante si consideramos que en dicho grupo, se encuentran los cinco abogados que estuvieron durante todo el período que cubre esta investigación. Destaca el hecho de la baja incidencia de los conflictos de tipo penal. Sólo hay tres participan-

tes en que éstos superan el 10 %, siendo uno de ellos perteneciente al grupo de los cinco y con el más bajo porcentaje.

El cuadro B se construyó a partir del A, dividiendo los conflictos en dos categorías para efectos de comparación: laborales y no laborales, correspondiendo esta última a la síntesis del tipo civil y laboral. Se agregan dos columnas en las que se indican el número total de conflictos de cada abogado y el porcentaje que en los 2.098 le corresponde a dicho total.

Se puede establecer tres grandes categorías. La primera comprende la situación en la que los conflictos laborales fluctúan, con referencia al total de conflictos de esa categoría, entre un 80,64 % y un 100 %. En ella se comprende el 17,87 % de las controversias atendidas en el Programa; esto es, 375 casos. La segunda categoría abarca la situación en que los conflictos laborales van desde un 50 % a un 79,18 % del total comprendido en ella y que suman 1.525. Esto quiere decir que en un 72,7 % de los conflictos absorbidos por el Programa, las controversias no laborales jugaron un rol significativo. La tercera categoría corresponde al caso en que los conflictos laborales, en términos relativos, son minoría frente a los de tipo civil y penal. Son 198 los conflictos comprendidos y representan un 9,45 % del total atendido en el Programa. Es en definitiva la menor de todas las categorías, en términos del número de controversias a que se refiere.

El peso relativo de los conflictos no laborales podría incluso ser mayor, si tomamos en cuenta la política excluyente que algunas de las organizaciones participantes siguieron, respecto a ellos. Las consecuencias que esto trae para el diseño de una estrategia de fortalecimiento del movimiento campesino, fundada en el desarrollo y crecimiento de las organizaciones sindicales, son obvias, sobre todo si consideramos que dentro de lo no laboral, lo patrimonial es lo mayoritario.

Por último veremos cómo estas categorías se presentan durante los años que cubre esta investigación.

Los cuadros siguientes contienen esa evolución por abogado participante.

Abogado	Tipo de conflicto			Total Conflictos	% sobre el total de cada abogado		
	Civ.	Lab.	Pen.		Civ.	Lab.	Pen.
	<u>Oct. 1977</u>						
01	6	6	3	15	40,00	40,00	20,00
02	1	40	0	41	2,44	97,56	00,00
06	8	14	0	22	36,36	63,64	00,00
09	5	14	2	21	23,81	66,67	9,52
10	2	5	0	7	28,57	71,43	00,00
21	6	2	1	9	66,67	22,22	11,11
25	7	6	3	16	43,75	37,50	18,75
29	2	1	0	3	66,67	33,33	00,00
30	0	5	0	5	00,00	100,00	00,00
31	0	1	0	1	00,00	100,00	00,00
Total	37	94	9	140			

Abogado	Tipo de conflicto			Conflictos	% sobre el total de cada abogado		
	Civ.	Lab.	Pen.		Civ.	Lab.	Pen.
	<u>1978</u>						
01	9	23	2	34	26,47	67,65	5,88
02	11	33	4	48	22,92	68,75	8,33
06	7	49	1	57	12,28	85,96	1,76
09	5	34	1	40	12,50	85,00	2,50
10	7	29	1	37	18,92	78,38	2,70
11	7	34	1	42	16,67	80,95	2,38
17	2	9	0	11	18,18	81,82	0,00
18	0	0	0	0	00,00	00,00	00,00

Abogado	Tipo de conflicto			Total Conflictos	% sobre el total de cada abogado		
	Civ.	Lab.	Pen.		Civ.	Lab.	Pen.
19	3	0	0	3	100,00	00,00	00,00
21	5	15	3	23	21,74	65,22	13,04
24	8	0	2	10	80,00	00,00	20,00
25	19	15	1	35	54,28	42,86	2,86
27	5	2	2	9	55,56	22,22	22,22
28	0	2	0	2	00,00	100,00	00,00
29	1	2	0	3	33,33	66,67	00,00
30	0	3	1	4	00,00	75,00	25,00
31	4	8	0	12	33,33	66,67	00,00
Total	93	258	19	370			

1979

Abogado	Tipo de conflictos			Total Conflictos	% sobre el total de c/abog.		
	Civ.	Lab.	Pen.		Civ.	Lab.	Pen.
07	7	22	7	36	19,44	61,11	19,44
02	7	24	2	33	21,21	72,73	6,06
06	10	51	2	63	15,87	80,95	3,17
09	5	23	0	28	17,86	82,14	0,00
10	11	54	4	69	15,94	78,26	5,80
11	5	48	2	55	9,09	87,27	3,64
16	6	19	1	26	23,10	73,08	3,85
17	7	21	4	32	21,87	65,63	12,50
18	0	3	0	3	00,00	100,00	00,00
19	0	0	4	14	00,00	00,00	28,57
20	6	56	11	73	8,22	76,71	15,07
21	16	9	1	26	61,54	34,62	3,85
22	0	3	0	3	00,00	100,00	0,00
23	23	34	7	64	35,94	53,13	10,94
25	4	1	0	5	80,00	20,00	00,00
26	0	2	1	3	00,00	66,67	33,33
Total	117	370	46	533			

1980

Abogado	Tipo de conflictos			Total Conflictos	% sobre el total de cada abogado		
	Civ.	Lab.	Pen.		Civ.	Lab.	Pen.
01	16	30	4	50	32,00	60,00	8,00
02	8	39	8	55	14,55	70,91	14,55
04	17	19	4	40	42,50	47,50	10,00
05	4	4	0	8	50,00	50,00	00,00
06	10	17	0	27	37,04	62,96	00,00
09	8	12	6	26	30,77	46,15	23,08
10	5	38	0	43	11,63	88,37	00,00
11	9	41	4	54	16,67	75,93	7,40
12	5	1	0	6	83,33	16,67	00,00
15	7	8	4	17	29,41	47,06	23,53
16	8	16	5	29	27,59	55,17	17,24
18	2	6	1	9	22,22	66,67	11,11
19	7	1	1	4	50,00	25,00	25,00
20	5	6	20	31	16,13	19,35	64,52
21	0	2	0	2	00,00	100,00	00,00
22	0	0	0	0	00,00	00,00	00,00
23	3	7	5	15	20,00	46,67	33,33
Total	107	247	62	416			

1981

Abogado	Tipo de conflictos			Total Conflictos	% sobre el total de cada abogado		
	Civ.	Lab.	Pen.		Civ.	Lab.	Pen.
01	9	13	0	22	40,90	59,10	00,00
02	4	34	0	38	10,53	89,47	00,00
04	15	43	3	61	24,59	70,49	4,92
05	7	5	3	15	46,67	33,33	20,00
06	10	13	7	30	33,33	43,33	23,33

1981

Abogado	Tipo de conflictos			Total Conflictos	% sobre el total de cada abogado		
	Civ.	Lab.	Pen.		Civ.	Lab.	Pen.
07	0	8	1	9	00,00	88,89	11,11
09	1	15	2	18	5,56	83,33	11,11
10	5	26	3	34	14,71	76,47	8,82
11	3	52	4	59	5,08	88,14	6,78
12	5	3	2	10	50,00	30,00	20,00
13	5	23	2	30	16,67	76,67	6,66
15	1	1	0	2	50,00	50,00	00,00
Total	65	236	27	328			

(Oct.) 1982

Abogado	Tipo de conflictos			Total Conflictos	% sobre el total de cada abogado		
	Civ.	Lab.	Pen.		Civ.	Lab.	Pen.
01	6	9	4	19	31,58	47,37	21,05
02	6	24	0	30	20,00	80,00	00,00
04	13	40	4	57	22,81	70,18	7,01
05	1	12	5	18	5,56	66,67	27,77
06	7	15	3	25	28,00	60,00	12,00
07	2	10	0	12	16,67	83,33	00,00
08	1	24	1	26	3,85	92,30	3,85
09	2	15	1	18	11,11	83,33	5,56
10	3	18	4	25	12,00	72,00	16,00
11	0	40	2	42	00,00	95,24	4,76
12	0	5	2	7	00,00	71,43	28,57
13	1	27	4	32	3,13	84,37	12,50
Total	42	239	30	311			

De los anteriores cuadros se puede construir la siguiente síntesis por año y tipo de conflictos:

Conflictos	Año						Total
	(Oct.) 1977	1978	1979	1980	1981	(Oct.) 1982	
Civiles	37	93	117	107	65	42	461
Laborales	94	258	370	247	236	239	1.444
Penales	9	19	46	62	27	30	193
Total	140	370	533	416	328	311	2.098
% de conflictos por año sobre el total							
	6,67	17,64	25,41	19,83	15,63	14,82	100,00

Como puede verse, el año 1979 resultó ser el período durante el cual el sistema de asistencia legal, absorbió el mayor número de conflictos, representando el 25,41 % del total de casos. A partir de este año, se nota una disminución en los conflictos que el sistema atendió. Si lo tomamos como punto de referencia y lo comparamos con los otros años, excluyendo el año 1977, por su poca significación (6,67 % del total), los casos de conflictos entre 1978 y 1979 aumentan en 44,05 %. En 1980, se produce una disminución de 38,46 % y en 1981, de 41,65 %. En 1982, se puede hablar de una tendencia a aumentar, puesto que en 10 meses había ya 311 casos planteados y si dicha tendencia se hubiera mantenido, estos podrían hipotéticamente haber llegado a 373 aproximadamente. Es necesario advertir que esta predicción resulta riesgosa porque la situación de los 10 primeros meses, no tiene por qué influir en lo que pasará en los restantes. Sin embargo, se efectúa para efectos de comparación.

El siguiente cuadro nos muestra el porcentaje de cada tipo de conflicto en el total de cada año.

Conflicto	Año (Oct.) 1977	1978	1979	1980	1981	(Oct.) 1982
Civiles	26,43	25,14	21,95	25,72	19,82	13,50
Laborales	67,14	69,73	69,42	59,38	71,95	76,85
Penales	6,43	5,13	8,63	14,90	8,23	9,65
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

En general se puede hablar de que la importancia de los conflictos laborales se mantiene relativamente estable entre los comienzos del Sistema de Abogados Adscritos y 1979; cae notoriamente en 1980, debido en gran parte al aumento de los de tipo penal y tiende a un importante incremento en 1981 y 1982, siendo este último período en el que muestran un mayor peso relativo. En el caso de los civiles se presenta una relativa estabilidad hasta 1980, disminuyendo en 1981 y con una significativa caída en los 10 meses de 1982. Los penales no muestran grandes variaciones, salvo en 1980. Por último, es interesante notar que en 1980, las materias no laborales que debe absorber el Sistema de Atención Legal, llegan a ocupar casi un 41 % del esfuerzo profesional.

A continuación mostraremos el porcentaje que a cada tipo de conflicto atendido en los diferentes períodos distinguidos, le corresponde en el total de controversias que se estudiaron en esta investigación.

	1977	1978	1979	1980	1981	1982	Total
Civiles	8,03	20,17	25,38	23,21	14,10	9,11	100,00
Laborales	6,51	17,87	25,62	17,11	16,34	16,55	100,00
Penales	4,67	9,84	23,83	32,12	14,00	15,54	100,00

Con el objeto de completar información, hemos preparado el siguiente cuadro que señala la participación que a cada abogado le correspondió en el total de conflictos atendidos, según los tres tipos estudiados.

Abogado	Civiles	Laborales	Penales	% del total de conflictos de cada abog. sobre el total de conflictos atendidos.
01	11,50	7,13	10,36	8,39
02	8,03	13,44	7,25	11,68
04	9,76	7,06	5,70	7,53
05	2,60	1,45	4,15	1,95
06	11,27	11,01	6,73	10,68
07	0,43	1,25	0,52	1,00
08	0,22	1,67	0,52	1,24
09	5,64	7,83	6,22	7,20
10	7,16	11,78	6,22	10,25
11	5,21	14,90	6,73	12,01
12	2,17	0,62	2,07	1,10
13	1,30	3,46	3,11	2,96
15	1,30	0,62	2,07	0,91
16	3,04	2,43	3,11	2,62
17	1,95	2,08	2,07	2,05
18	0,43	0,62	0,52	0,56
19	3,25	0,07	2,59	1,00
20	2,39	4,29	16,06	4,96
21	5,86	1,95	2,59	2,86
22	0,00	0,21	0,00	0,14
23	5,64	2,84	6,22	3,76
24	1,74	0,00	1,04	0,48
25	6,51	1,52	2,07	2,66
26	0,00	0,13	0,52	0,14
27	1,08	0,13	1,04	0,43
28	0,00	0,13	0,00	0,10

Abogado	Civiles	Laborales	Penales	% del total de conflictos de cada abog. sobre el total de conflictos atendidos.
29	0,65	0,21	0,00	0,29
30	0,00	0,55	0,52	0,43
31	0,87	0,62	0,00	0,62
Total	100,00	100,00	100,00	100,00

ANALISIS DE LOS TIPOS DE CONFLICTO

Esta sección entrega una descripción pormenorizada de los diferentes casos de conflictos, que en los tres tipos generales fueron atendidos por los abogados participantes en el Programa. La idea orientadora fue que los hechos hablaran por sí solos. Nuevamente nuestro enfoque parte desde el Sistema de Atención implementado.

El orden en que se expondrán los tipos será el siguiente: laborales, civiles y penales.

a) Conflictos Laborales

El modelo que se usa en su presentación, es el mismo de la sección anterior; es decir, por abogado y por año, procediéndose a efectuar una síntesis al final.

Durante los tres meses del año 1977, abarcados en esta investigación, participaron diez abogados que enfrentaron 94 conflictos laborales (ver cuadro de pág. 56), los que representan un 6,51 % del total de controversias, incluidas en esta investigación.

El siguiente cuadro contiene los casos atendidos en este período, por abogado y por categoría de conflicto. A cada categoría se le ha asignado un código numérico, con el objeto de facilitar la exposición.

1977 (Oct.)

Abogados Participantes	01	02	06	09	10	21	25	29	30	31	Total
Categorías de Conflictos											
200	5	21	4	5	4	1	4	1	3	0	48
100	-	19	-	4	1	-	1	-	-	-	25
105	-	-	4	1	-	1	-	-	-	-	6
111	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
120	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
122	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
2.100	-	-	2	1	-	-	-	-	-	-	3
85	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
52	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
602	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	2
624	-	-	2	-	-	-	1	-	-	-	3
1.603	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
Total	6	40	14	14	5	2	6	1	5	1	94

Se pueden distinguir cuatro grupos de categorías, en los casos de este año. El primero se refiere a la categoría "despidos", cuyo código es 200. En esta categoría se agrupan todos aquellos casos en los que el empleador pone término a la relación laboral y que el abogado que los atendió, no precisó la causal legal invocada - por él para hacerlo, sea porque simplemente la omitió sea porque el empleador al efectuar el despido, no precisó causal alguna. Durante este período rige la Ley 16.455, dictada durante la Administración Frei en 1964 y cuya finalidad era impedir despidos "arbitrarios o injustificados", es decir, no fundados en una o varias de las causales que la mencionada norma establecía en for-

ma taxativa. En los juicios fundados en esta norma, lo que el trabajador pedía, era que el Tribunal del Trabajo declarara injustificado el despido, por no tener fundamento legal sólido, y consecuentemente ordenara a la parte empleadora su "reincorporación" a sus labores habituales, dentro del plazo que el juez fijara. En caso que ésta no cumpliera con dicha orden, se pedía la fijación de una indemnización que no podía ser inferior a un mes de la última remuneración mensual devengada por el trabajador, por cada año de servicio o fracción superior a seis meses.

El segundo grupo se compone de aquellas categorías de conflictos que versan sobre el no cumplimiento de alguna de las prestaciones ordinarias, por el empleador, convenidas con el contrato individual de trabajo y sus modificaciones, tanto orales como escritas, en Actas de Avenimiento, producto de negociaciones colectivas, o establecidas por la ley, como es el caso de las imposiciones a los organismos de seguridad social, entre otras. Aunque muchas veces estos incumplimientos están presentes en casos de despido, las categorías que hemos establecido no contemplan esta posibilidad. La categoría cuyo código es 100 se refiere a aquellos conflictos en los que hay incumplimiento de "prestaciones laborales ordinarias", sin precisar la prestación sobre la que éste versa porque el abogado no la precisó en sus informes y fue imposible averiguarla en las entrevistas que se realizaron o en el análisis de las carpetas que conservaba, de los casos atendidos.

La categoría 105 se refiere a conflictos causados por el no pago del salario convenido; la 111, a las controversias ocasionadas por el no cumplimiento de la "regalía de harina"; la 120, por la no cancelación del llamado "bono de asistencia", cuyo objeto es estimular la concurrencia al trabajo y se traduce normalmen-

te en el pago de una cierta cantidad de dinero al trabajador que no ha faltado, justificada o injustificadamente, a sus labores durante un lapso de tiempo (semana o mes). La 122 se refiere a conflictos emanados por la resistencia del empleador a pagar los incentivos pactados con el trabajador. Por último, la categoría 2.100 abarca los conflictos que se producen por la no cancelación del empleador de las imposiciones de seguridad social.

El tercer grupo de categorías está compuesto por el código 85 que se refiere a conflictos debidos a la no entrega por el empleador a la organización sindical, de las cuotas sindicales descontadas a los trabajadores afiliados a ella, y por el código 52 que versa sobre conflictos relativos a la renovación de la directiva sindical.

El cuarto grupo lo integran las categorías 602, relativa a conflictos causados por el incumplimiento de un Acta de Avenimiento, por parte del empleador; 624 que cubre las controversias nacidas por una interpretación contraria a los trabajadores afectos, de una Acta de Avenimiento; 1.603 que se refiere a conflictos también emanados de la interpretación de un Acta de Avenimiento (36), pero en los que todos los empleadores obligados por ésta, no la desconocen como en las dos categorías anteriores, sino que traducen el problema en una cuestión de "aclaración" de los puntos oscuros en conjunto con las organizaciones sindicales de los trabajadores. Lo que une a estas categorías es el carácter "colectivo" del conflicto, en términos de las partes envueltas (organizaciones sindicales y patronales) y la naturaleza del contrato en que se fundan las obligaciones cuestionadas.

En el cuadro siguiente se muestra la importancia que cada categoría individual de conflictos y sus grupos tienen, en el total de conflictos laborales de este período.

<u>Categoría</u>	<u>% sobre total</u>	<u>Grupo</u>	<u>% sobre total</u>
200	51,10	I	51,10
100	26,60		
105	6,38		
111	1,06	II	39,35
120	1,06		
122	1,06		
2.100	3,19		
85	1,06	III	3,18
52	2,12		
602	2,12		
624	3,19	IV	6,37
1.603	1,06		
Total	100,00		100,00

Los conflictos causados por despidos son los más importantes, seguidos por los emanados del incumplimiento patronal de alguna prestación laboral ordinaria. Desgraciadamente, la gran mayoría de los casos de este grupo está compuesta por la categoría 100 que hace imposible identificar con precisión la obligación desconocida. Sin embargo, se puede hipotetizar que en su gran mayoría debe contener conflictos de las categorías 105 y 2.100, primando aquella. Los que afectan a organizaciones sindicales como tales son los de menor importancia, quedando en una posición intermedia los relativos a problemas emanados de Actas de Avenimiento.

El siguiente cuadro nos muestra la importancia que para cada abogado, tienen los casos pertenecientes a las categorías atendidas,

en el total de conflictos que atendió en este período.

Categorías de conflicto	Abogado									
	01	02	06	09	10	21	25	29	30	31
200	83,33	52,5	28,57	35,71	80,00	50,00	66,67	100,00	60,00	00,00
100	-	47,5	-	28,57	20,00	-	16,67	-	-	-
105	-	-	28,57	7,14	-	50,00	-	-	-	-
111	-	-	7,14	-	-	-	-	-	-	-
120	16,67	-	-	-	-	-	-	-	-	-
122	-	-	-	-	-	-	-	-	-	100,00
2.100	-	-	14,28	7,14	-	-	-	-	-	-
85	-	-	-	7,14	-	-	-	-	-	-
52	-	-	-	-	-	-	-	-	40,00	-
602	-	-	-	14,28	-	-	-	-	-	-
624	-	-	14,28	-	-	-	16,67	-	-	-
1.603	-	-	7,14	-	-	-	-	-	-	-

Para el 60 % de los abogados, los conflictos originados en despidos representan más del 50 % de todos los conflictos laborales, que les correspondió asistir en los tres últimos meses de 1977. Sólo hay un abogado que no tuvo casos de despido y también uno, en que estos casos representan el 100 % de los atendidos.

1978

Categoría de Conflictos	Abogado		06	09	10	11	17	18	19	21	24	25	27	28	29	30	31	Total
	01	02																
200	13	21	30	16	18	17	3	0	0	6	0	11	-	-	1	-	2	138
203	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	-	-	-	1	-	-	-	1
206	-	-	-	-	-	-	-	0	0	1	-	-	-	-	-	-	-	1
101	-	1	-	-	-	-	-	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	1
100	1	10	8	5	3	4	1	0	0	8	0	4	2	-	1	2	-	49
105	5	-	2	2	-	-	3	0	0	-	0	-	-	-	-	1	-	13
618																		
101																		
105	-	-	-	-	-	1	-	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	1
111						1	-	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	1
110						1	-	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	1
105	-	-	-	-	-	1	-	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	1
105						1	1	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	2
2.100	-	-	-	-	-	1	1	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	2
105						1	-	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	1
2.101	-	-	-	-	-	1	-	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	1
2.100	2	-	4	3	-	2	1	0	0	-	0	-	-	-	-	-	1	13
102	-	-	-	-	-	1	-	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	1
617	-	-	-	-	-	1	-	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	1
2.102	-	-	1	-	-	-	-	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	1
618																		
2.100	1	-	-	-	-	-	-	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	1
619																		
105	-	-	-	-	-	1	-	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	1
629	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	0	-	-	-	-	-	1	1

1978

Categoría de Conflictos	Abogado		06	09	10	11	17	18	19	21	24	25	27	28	29	30	31	Total
	01	02																
2.103	1	-	-	-	-	-	-	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	1
3.100	-	-	1	-	-	2	-	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	3
602	-	-	2	6	2	1	-	0	0	-	0	-	-	-	-	-	2	13
624	-	1	1	-	-	-	-	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	2
85	-	-	-	1	6	-	-	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	7
86	-	-	-	1	-	-	-	0	0	-	0	-	-	-	-	-	1	2
630	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	0	-	-	-	-	-	-	1
5.999	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	0	-	-	1	-	-	-	1
TOTAL	23	23	49	34	29	34	9	0	0	15	0	15	2	2	2	3	8	258

Las nuevas categorías que muestra el cuadro son:

203: Conflicto por despido de un dirigente sindical que por su cargo, goza de fuero. Para proceder a efectuar su despido es necesario, por parte del empleador, iniciar un juicio de desafuero, demandando al dirigente, situación inversa a la del despido de un trabajador sin fuero. Esta categoría se refiere al caso de despido inmediato de un dirigente, en el que no se inicia dicho juicio. Al producirse, el trabajador afectado puede concurrir a la Inspección del Trabajo respectiva o al Juzgado del ramo. En ambos casos, la única alternativa que la ley deja al empleador, es el reintegro más la correspondiente multa, salvo que éste inicie el juicio de desafuero. Pero mientras no se resuelva, el dirigente debe continuar en sus labores.

206: Esta categoría se refiere al conflicto que se origina en un despido colectivo, figura especial que creó la ley y cuya característica esencial consistía en la necesidad de solicitar por el empleador, autorización del Ministerio de Economía, cuando el despido afectaba a un determinado número de trabajadores (36). Esta disposición fue derogada posteriormente (37).

101: Se refiere al conflicto que emana por el no pago del feriado proporcional o progresivo.

Si bien en este período el feriado de un trabajador en servicios, no puede "comprarse" por parte del patrón, sí debe ser cancelado en dinero, cuando el trabajador deja de prestarle servicios, sea por renuncia o despido con o sin razón justificada.

618: Esta categoría abarca el conflicto causado por el no pago al trabajador, de sus cargas familiares.

110: Comprende el conflicto que surge al no pagársele al trabajador, la regalía llamada "bono escolar". Esta regalía, bastante común, consiste en el pago de una determinada suma de dinero,

con cierta periodicidad, a los trabajadores con hijos en edad escolar.

2101: Incluye al conflicto causado por la negativa patronal de entregar materialmente al trabajador, su libreta de la Institución de Seguridad Social en la que efectúa sus imposiciones previsionales. Sin este documento, el trabajador no podía demandar prestaciones médicas para él y sus cargas familiares. De ahí la importancia de este instrumento.

102: Esta categoría abarca el conflicto que surge frente al desconocimiento patronal del incentivo llamado normalmente "participación" y que consiste en un porcentaje del valor bruto de las cosechas del predio. No tiene vinculación con la obtención de "ganancias" por el empleador.

617: Se refiere al conflicto ocasionado por el no pago, por parte del empleador, de una indemnización convencional; es decir, pactada en el contrato individual o colectivo, que normalmente se hace efectiva por retiro voluntario o despido injustificado, además de la contemplada en la ley para este caso. Durante el período a que nos referimos, la ley permitía sumar las indemnizaciones, situación que fue prohibida por las últimas modificaciones al D.L. 2.200 (38).

Se puede sostener que la cláusula sobre indemnización convencional estaba presente en toda Acta de Avenimiento y era una de las conquistas laborales, máspreciadas por los trabajadores.

619: Comprende la controversia debida a la no cancelación de horas extraordinarias.

629: Se refiere a una petición hecha al Ministerio del Trabajo por un grupo de trabajadores, para que la parte empleadora sea obligada por el Gobierno, a mejorar los sueldos y salarios de los

trabajadores agrícolas. Esta situación se produce debido a la suspensión que había sido impuesta sobre la Negociación Colectiva, lo que dejaba a los trabajadores, sin canales apropiados para presentar sus demandas de mejorías salariales (39).

630: Se refiere a controversias que surgen con la autoridad del trabajo, sobre la legalidad de una Federación Provincial de Sindicatos Agrícolas.

2102: Esta categoría abarca los conflictos que emanan de un accidente del trabajo.

3100: En esta categoría se incluye el conflicto que surge del reclamo de los trabajadores por el incumplimiento masivo de las leyes laborales, por parte de los empleadores, ej.: violación de las normas sobre jornada de trabajo, escrituración de los contratos de trabajo y su correspondiente actualización, feriado legal, reglamento interno, etc., lo que se solicita a la autoridad administrativa del trabajo, es que efectúe en terreno una fiscalización, del cumplimiento de las normas laborales.

86: Esta categoría comprende los conflictos emanados por el no descuento por parte del patrón, de las cuotas sindicales a los trabajadores afiliados a una organización de esta naturaleza.

La realidad de conflictos que nos muestran los abogados en el año 1978, es de mayor complejidad. En el grupo relativo a despidos aparecen dos nuevas categorías (203 y 206). Este grupo continúa siendo el que más conflictos contiene en relación a los otros, sobresaliendo los casos en los que no se distingue causal de despido. Sobre esto, dos de los abogados entrevistados (40), insistieron en la práctica frecuente de los empleadores de no invocar causal, al momento de poner término al

contrato individual de trabajo, contraviniendo así las normas legales al respecto, que imponen la obligación de notificarla por escrito, dando los fundamentos legales y de hecho en los que fundaron esta decisión. El resultado de esta práctica es no permitir al trabajador preparar su defensa, el que es sorprendido al momento de la audiencia de conciliación y prueba, ordenada por la Ley 16.455 y posteriormente en el D.L. 2.200, con la invocación de la causal. De esta forma, aún cuando el "peso de la Prueba" recae en el empleador -punto ventajoso para el afectado en cierto sentido- lo deja entregado a la prueba que puede producir la parte contraria, sin poder contratacar efectivamente. Se produce un gran desequilibrio de oportunidades entre las partes en conflicto, la que es subsanada algunas veces, por el gran poder discrecional que la ley le otorga al Tribunal para apreciar la prueba producida. Ahora bien, todos los abogados entrevistados indicaron que, a partir de 1973, el carácter "protector de las normas laborales en favor del trabajador, establecido para compensar en parte, el gran desequilibrio existente entre quien controla el mercado de trabajo -empleador-, que significa el control de una de las fuentes de subsistencia y reproducción más importantes de la población, y el que sólo vive de su trabajo, por carecer de medios de subsistencia propios o al menos controlados por él, debiendo subordinarse a los intereses del primero, en un esquema de dependencia casi absoluta, comienza a ser "replanteado" por los encargados de la justicia laboral, en perjuicio de los trabajadores. De esta forma, en situaciones dudosas por ejemplo no hay un favorecimiento del trabajador, situación que debería producirse en este caso si el carácter protector fuera correctamente interpretado, como lo fue antes del Gobierno Militar. Esta situación culmina con la dictación del D.L. 3.648 que elimina los Juzgados Especiales del Trabajo y alterna el procedimiento a que deben someterse las causas laborales. En términos "oficiales" el

principio protector se mantiene, al menos formalmente y en declaraciones de intenciones. Sin embargo, en la práctica ha significado una "personalización" de la justicia laboral; es decir, una dependencia de las concepciones del juez, en cuanto a la interpretación del carácter de la legislación laboral. Así, los abogados distinguen entre jueces favorables o contrarios a los trabajadores. Planteadas así las cosas, en la justicia laboral entra a desempeñar un papel muy importante el "azar", la suerte o como quiera llamársele.

No disponemos de suficientes antecedentes, como para sostener que todos los casos de despidos comprendidos en la categoría 200, se encuentran en ésta por no haber invocado el empleador causal alguna. Sin embargo, no resulta temerario afirmar que una gran mayoría responde a despidos "no causados".

El segundo grupo de este año es el más complejo, en términos del número de categorías de conflictos, que los abogados entran a distinguir, aún cuando la 100 continúa siendo la que acumula individualmente, el mayor número de casos.

Conviene aclarar que, para una correcta lectura del cuadro anterior, la aparición de más de una categoría frente a un caso se debe a que se pudo precisar los tipos de prestaciones ordinarias, - en cuyo desconocimiento se originaba el conflicto.

En este período aparece mencionada la categoría 5999, que se refiere a las situaciones conflictivas causadas en la ilegalización, por decisión del Gobierno, de una Confederación Sindical (41).

Debido a lo especial de la materia envuelta, se consideró oportuno no asimilarla a alguno de los grupos ya establecidos, sino más bien crear un grupo distinto con ella (Grupo V).

El cuadro que sigue sirve para apreciar el peso relativo de cada categoría y su grupo correspondiente, en el total de conflictos atendidos en este período.

<u>Categoría</u>	<u>% sobre total</u>	<u>Grupo</u>	<u>% sobre total</u>
200	53,48		
203	0,39		
206	0,39	I	54,26
101	0,39		
100	18,99		
105	5,04		
618			
101			
105	0,39		
111	0,39		
110			
105	0,39		
105			
2.100	0,77		
105			
2.101	0,39		
2.100	5,04		
102	0,39		
617	0,39		
2.102	0,39		
618			
2.100	0,39		
619			
105	0,39		
629	0,39	II	35,68

<u>Categoría</u>	<u>% sobre total</u>	<u>Grupo</u>	<u>% sobre total</u>
2.103	0,39		
3.100	1,16		
602	5,04	III	
624	0,77		5,81
85	2,70		
86	0,77	IV	3,47
630	0,39		
5.999	0,39	V	0,78

Los conflictos emanados de despidos nuevamente son los más importantes, seguidos por los que se fundan en el desconocimiento patronal de alguna prestación laboral ordinaria. Se repite el fenómeno de que la gran mayoría de los casos de este grupo, se encuentran en la categoría 100, que es consecuencia de una imprecisión de la información entregada por los abogados participantes, tal como ya se planteó, aunque en un grado menor que el presente en el período anterior.

Si tomamos todos los casos en los que se precisó el tipo de prestaciones en juego, y los reagrupamos en torno a si se plantea en ellos un reclamo por salarios impagos que se encuentre explicitado, resulta que en el 7,37 % de los conflictos de este grupo este problema está presente, mientras que en el 9,32 % restante no lo está. La categoría 100 debe contener más de algún desconocimiento salarial, que también debe estar presente en la 3100. Sin embargo, no fue posible precisarlo.

Haciendo algo similar con aquellas categorías en las que está en vuelto un conflicto relativo a seguridad social, vemos que éste

se encuentra en el 6,59 % de los casos de este grupo. Dentro de estos conflictos destaca la categoría 2102, cuyo objeto es precisar si el trabajador es o no dependiente, ya que la obligación patronal de imponer, nace sólo en este último caso.

Cabe también la necesidad de precisar la diferencia entre la categoría 5999 y la 630. En la primera, mediante un Decreto Ley, el Gobierno puso fuera de la ley a una Confederación Nacional. Es el caso del D.L. 2.346 de Octubre del año en estudio, mediante el cual se declararon asociaciones ilícitas y se les canceló la personalidad jurídica a la U.O.C. y Ranquil. Además, disolvió a todas las organizaciones afiliadas a estas confederaciones y confiscó los bienes de las entidades disueltas, los que fueron transferidos en Dominio del Estado. La segunda categoría se refiere al caso de la Federación Campesina Galvarino de Angol, y tuvo por objeto demostrar ante la Inspección Provincial correspondiente que esta organización era legal. El contenido detallado de la gestión no pudo conocerse. Sin embargo, está íntimamente relacionado con lo anterior, ya que el abogado que lo atendió estaba adscrito a la Confederación Ranquil. El hecho que la gestión se haya planteado ante una Inspección Provincial del Trabajo, indica que el problema residió en demostrar ante esa agencia estatal, que la organización sindical no quedaba afectada por la disposición prohibitiva.

Detrás de este tipo de conflictos se ve claramente la existencia de un claro contenido político, y se inscriben en la acción represiva del Gobierno, desatada con la finalidad de desarticular la actividad sindical opositora.

A continuación se muestra lo que en términos porcentuales han significado para cada abogado, los casos pertenecientes a las diferentes categorías atendidas.

Cate- goría	Abogado		06	09	10	11	17	18	19	21	24	25	27	28	29	30	31
	01	02															
200	56,52	63,64	61,22	47,05	62,07	50,00	33,33	-	-	40,00	-	73,33	-	-	-	-	25,00
203	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50,00	50,00	-	-
206	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6,67	-	-	-	-	-	-	-
101	-	3,03	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
100	4,35	30,30	16,33	14,70	10,34	11,76	11,11	-	-	53,33	-	26,67	100,00	-	50,00	66,67	-
105	21,74	-	4,08	5,88	-	-	33,33	-	-	-	-	-	-	-	-	33,33	-
618																	
101																	
105	-	-	-	-	-	2,94	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
111	-	-	-	-	-	2,94	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
110																	
105	-	-	-	-	-	2,94	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
105																	
2.100	-	-	-	-	-	2,94	11,11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
105																	
2.101	-	-	-	-	-	2,94	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2.100	8,70	-	8,16	8,82	-	5,88	11,11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12.5
102	-	-	-	-	-	2,94	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
617																	
2.102	-	-	2,04	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
618																	
2.100	4,35	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
619																	
105	-	-	-	-	-	2,94	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
629																	
2.103	4,35	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3.100	-	-	2,04	-	-	5,88	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

I

II

CENTRO DE DOCUMENTACION
 Vienta de la Solidaridad
 Documento N°
 Ingreso
0064200
 12-1-2002

Cate- goría	Abogado		06	09	10	11	17	18	19	21	24	25	27	28	29	30	31		
	01	02																	
602	-	-	4,08	17,65	6,90	2,94	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	25,00	
624	-	3,03	2,04	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	III
85	-	-	-	2,94	20,69	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
86	-	-	-	2,94	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12,5	IV
630	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	12,5	
5.999	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	50,00	-	-	-	-	V

El cuadro nos indica que si bien 12 de los 17 abogados participantes enfrentaron en su actividad profesional, problemas de despidos, en sólo cinco de ellos éstos representaron más del 50 % del total de conflictos atendidos.

La situación del grupo dos nos revela que 13 abogados debieron enfrentar conflictos relativos a "prestaciones ordinarias", variando entre quienes éstos representaron el 100 % de los casos que atendieron y aquellos en que dichas controversias significaron sólo un 10,34 % de los casos asistidos.

Los conflictos emanados de Actas de Avenimiento estuvieron presentes en cinco de los abogados, variando su importancia entre un 2,94 % y un 17,65 % del total de conflictos en los que debieron intervenir. Sólo tres de los abogados recibieron casos del grupo IV y los del V, porque estaban adscritos a la Confederación Ranquil.

Para terminar este período, es necesario referirse al D.L. N° 2.200, publicado en el Diario Oficial del 15/06/78. En este cuerpo legal, se altera el concepto de trabajador agrícola, dejándolo reducido al de asalariado de fundo; se excluye del concepto de trabajo extraordinario, las labores de riego y aquellas que se efectúen en épocas de siembra o cosecha realizadas durante el descanso dominical o días festivos. Además, se modifican las normas sobre despidos (42), que se aplicarán a quienes celebren contratos de trabajo, a contar de la fecha de su entrada en vigencia. Se establecen, en consecuencia, dos regímenes legales sobre esta materia, al dejar subsistiendo la ley 16.455 para los contratos celebrados con anterioridad. Dentro de las modificaciones en esta materia, se destaca la reinstauración del "desahucio libre", como causal de terminación del contrato de trabajo, que permite al empleador terminar la relación laboral

a su entero arbitrio; esto es, sin expresión de causa y en el momento que lo decida, cumpliendo ciertos requisitos impuestos por la Ley (Art. 13 Letra f., D.L.2.200). Según la opinión de algunos autores: "El desahucio libre deja al trabajador librado a sus propias fuerzas frente a las exigencias de la empresa, la que, normalmente más poderosa, siempre cuenta con recursos para "pagar el despido". El despido justificado, aún cuando no garantiza una seguridad absoluta, permite a lo menos el desarrollo de un trabajo en condiciones de mayor seguridad, abre las posibilidades del reclamo ante la autoridad y compensa por los daños económicos, sin contar el hecho de que por su sola existencia como sistema legal genera la protección social en favor del trabajador" (43).

La O.I.T. en la Recomendación N° 119, adoptada en su Conferencia del año 1963, sugirió como el sistema más adecuado, el del despido justificado (44).

Durante este período también se dictaron las normas represivas, en contra de ciertas organizaciones sindicales, a las que hicimos referencia, así como el D.L. 2.376 de Octubre, que dispuso la renovación de Directivas Sindicales, en el que se exceptuó a las directivas campesinas, exigiéndoseles a los dirigentes un juramento ante Notario de que no participaban ni participarían en actividades políticas. Si el dirigente no juraba o era acusado de actuar en "política", se le destituía. Con la misma inspiración represiva, se dicta también el D.L. 2.347, en el mismo mes indicado, que declara contrarias al orden público y a la Seguridad del Estado, las asociaciones o agrupaciones de personas que asuman la representación de trabajadores, sin contar para ello con la suficiente personería, según la legislación en vigor. La pena que se establece es de presidio, variando entre 541 días y cinco años.

Por último, el año 1978 es el fin de un período -que comenzó en

1976- cuya finalidad fue la desarticulación del intento de Díaz Estrada para institucionalizar las relaciones laborales y de transición represiva hacia un ordenamiento de las mismas, acorde con el modelo económico y el régimen político autoritario (45).

1979

Categoría	Abogado		06	09	10	11	16	17	18	19	20	21	22	23	25	26	Total
	01	02															
																	147
200	7	11	19	7	22	21	8	13	-	0	17	5	2	14	1	-	
217										0	-	-	-	-	-	-	1
222	1	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	1
201	-	1	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	1
215	-	-	1	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	2
211	-	-	-	-	2	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	1
213	-	-	-	-	-	1	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	
504								1	-	0	-	-	-	-	-	-	1
200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	1	-	-	1
219	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	3	-	-	-	-	-	3
123	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0							
																	43
100	-	5	7	1	14	8	-	2	-	0	2	2	-	1	-	1	
109	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	2	-	-	-	-	-	2
105	13	-	2	4	14	1	5	2	-	0	28	-	-	2	-	-	71
102	-	-	-	1	-	-	1	-	-	0	-	-	-	-	-	-	2
101								1	-	0	-	-	-	-	-	-	1
2100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	
100																	1
101										0	-	-	-	-	-	-	
2100	-	-	1	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	1
112	-	-	-	-	-	1	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	
100														1	-	-	1
2100	-	-	1	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	
618	-	-	1	-	-	-	-	1	-	0	-	-	-	-	-	-	2

Categoría	Abogado		06	09	10	11	16	17	18	19	20	21	22	23	25	26	Total
	01	02															
2101	-	-	-	-	-	-	-	1	-	0	-	-	-	-	-	-	1
2100	-	-	8	2	-	1	-	-	-	0	1	-	-	3	-	-	15
101																	
618										0	-	-	-	-	-	-	1
2100	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
105										0	2	-	-	9	-	-	11
2100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	1
108	-	-	-	1	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	3
3100	-	-	-	-	-	3	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	1
124	-	-	-	-	-	-	1	-	-	0	-	-	-	-	-	-	1
125	-	-	-	-	-	-	1	-	-	0	-	-	-	-	-	-	1
627	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	1	-	-	-	1
619																	
105										0	-	-	-	1	-	-	1
2100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
1600	1	5	10	2	-	9	3	-	2	0	1	2	-	1	-	-	36
1602	-	-	-	1	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	1
611	-	-	-	1	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	1
612										0	-	-	-	-	-	-	1
602	-	-	-	1	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	5
602	-	1	-	2	2	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	-
601	-	1	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	1
85	-	-	-	-	-	3	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	3

Categoría	Abogado		06	09	10	11	16	17	18	19	20	21	22	23	25	26	Total
	01	02															
628	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	1	1
5997	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	1
634	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	1	-	-	1
TOTAL	22	24	51	23	54	48	19	21	3	0	56	9	3	34	1	2	370

Durante el año 1979, los abogados distinguen las siguientes categorías nuevas, en el grupo I:

217: Se refiere a la terminación del contrato de trabajo, por el empleador, fundado en las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio. Los hechos que la justifican serían, entre otros, el mal estado de los negocios de aquel, fundados en pérdidas reiteradas; la contracción fuerte del mercado que obligaría a la empresa a reducir su dotación de personal, etc. En cada caso, el Tribunal debe apreciar los hechos invocados en la causal, debido a la carencia de una definición legal de los conceptos empleados en la norma. Con el objeto de estabilizar relativamente los fallos, los Tribunales de Alzada establecieron ciertos criterios o "jurisprudencia", cuya exposición rebasa los límites de este trabajo. Esta categoría abarca aquellos casos en los que el abogado no precisa los fundamentos de hecho de esta causal.

222: Comprende aquellos casos en que el empleador pone término al contrato de trabajo, por el incumplimiento grave de las obligaciones que éste establece para el trabajador. Como en la categoría anterior, la ley dejó entregada al Tribunal, la apreciación de la gravedad de la infracción cometida.

En el cuadro, ambas categorías aparecen invocadas simultáneamente por el empleador, situación que la ley permite. El invocar el mayor número de causales en una estrategia empleada con cierta frecuencia y busca proporcionarle al Tribunal un cúmulo tal de antecedentes que disminuyan las probabilidades de un fallo desfavorable.

201: Se refiere al conflicto por despido de una trabajadora con fuero maternal.

215: Abarca los casos en que la causal invocada para despedir al trabajador, se funda en la venta de parte de los activos fijos que el empleador tiene. Puede considerarse un caso típico de la categoría 217.

211: Se refiere a los juicios de desafuero de dirigente sindical, de trabajadora con fuero maternal, etc. En estos casos, el empleador no despide de inmediato a quien tiene fuero, sino que solicita al Tribunal autorización para hacerlo, fundado en que el trabajador incurrió en alguna de las causales que autorizan el despido, en estas situaciones.

213: Se refiere a los casos de despidos en que la causal indicada se funda en que el trabajador agredió, físicamente o de palabra, al empleador o a algún compañero, durante la jornada laboral.

200: Abarca los casos en que el despido se funda en haber incurrido el trabajador en el delito de usurpación de la propiedad del empleador. Es una especificación de la causal "falta de probidad" que establece la ley.

219: Se refiere a los despidos que se producen por haber caducado el acuerdo de expropiación de un predio, el que en consecuencia, es devuelto a su antiguo dueño.

123: Comprende los casos en que el conflicto surge por desacuerdos en la renovación del contrato de trabajo, los que son sometidos a un Tribunal o Inspección del Trabajo por el trabajador, para que dictamine si los cambios introducidos por el empleador desconocen alguno de los derechos adquiridos ya por aquel.

109: Se refiere al conflicto que emana del no pago de tratos pactados entre trabajador y patrón y que remuneran una faena especí-

fica. Es frecuente en la actividad agrícola sobre todo en época de limpieza de tierras y cosecha.

112: Incluye los conflictos causados por el desconocimiento patronal de la llamada "regalía de tierra". Mediante ésta, al trabajador se le asigna una determinada extensión de terreno para que realice los cultivos que estime adecuados y en su propio beneficio. Es una de las tantas formas que asume la remuneración en el campo.

108: Abarca los casos en que el empleador no paga alguna de las formas que asumen los incentivos pactados en proporción a los frutos obtenidos en la cosecha y que no fueron especificados por el abogado encargado del caso.

124: Declarada la quiebra del empleador, los trabajadores deben verificar el crédito que tienen por el no pago de remuneraciones, indemnizaciones u otras regalías y beneficios que no fueron cancelados. Los conflictos que emanan del reconocimiento de estos derechos en el juicio de quiebra, quedan comprendidos en esta categoría.

125: Comprende los casos en que el empleador desconoce la regalía de colación, pactada con el trabajador. Mediante ésta, el trabajador tiene derecho a que se le proporcionen alimentación, durante la jornada de trabajo.

627: Abarca los conflictos en que el empleador desconoce la antigüedad del trabajador.

1600: Se refiere a los casos de negociación colectiva, proceso que se abre con la dictación del D.L. 2.758, publicado en el D.O. del 6 de Julio del año a que nos estamos refiriendo. Este cuerpo legal establece para las primeras negociaciones, el período comprendido entre el 16 y 21 de Agosto de 1979.

1602: Son los casos en los que el empleador cuestiona el Derecho a negociar colectivamente, de todos o algunos de sus trabajadores.

602: Se refiere a las controversias en que conjuntamente con el incumplimiento de un Acta de Avenimiento, el empleador desconoce la calidad de interlocutor válido al dirigente sindical.

601: Quedan comprendidos los conflictos que emanan del cumplimiento del Reglamento interno.

628: Se refiere a las controversias causadas en la obtención de personalidad jurídica de un sindicato de base, por trabas surgidas de la autoridad pública.

634: Es el conflicto ocasionado en la disolución de una Federación Sindical Provincial, ordenada por la autoridad administrativa del trabajo, sin indicación de la causa concreta en que se funda la orden (46).

El cuadro siguiente indica el peso relativo que para cada abogado tienen los casos pertenecientes a las categorías atendidas, en el total de conflictos asistidos por ellos.

1979

Cate- goría	Abogado		06	09	10	11	16	17	18	19	20	21	22	23	25	26
	01	02														
200	31,82	45,83	37,25	30,43	40,74	43,75	42,10	61,90	-	0	30,36	55,55	66,67	41,18	100,00	-
217										0	-	-	-	-	-	-
222	4,55	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
201	-	4,17	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
215	-	-	1,96	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
211	-	-	-	-	3,70	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
213	-	-	-	-	-	2,08	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
504										0	-	-	-	-	-	-
200	-	-	-	-	-	-	-	4,76	-	0	-	-	-	-	-	-
219	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	2,94	-	-
123	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	5,36	-	-	-	-	-
100	-	20,83	13,72	4,35	25,92	16,67	-	9,12	-	0	3,57	22,22	-	2,94	-	50,00
109	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	3,57	-	-	-	-	-
105	59,10	-	3,92	17,39	25,92	2,08	26,31	9,52	-	0	50,00	-	-	5,88	-	-
102	-	-	-	4,35	-	-	5,26	-	-	0	-	-	-	-	-	-
101										0	-	-	-	-	-	-
2100	-	-	-	-	-	-	-	4,76	-	0	-	-	-	-	-	-
100										0	-	-	-	-	-	-
101										0	-	-	-	-	-	-
2100	-	-	1,96	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
112	-	-	-	-	-	2,08	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
100										0	-	-	-	2,94	-	-
2100	-	-	1,96	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
618	-	-	1,96	-	-	-	-	4,76	-	0	-	-	-	-	-	-
2101	-	-	-	-	-	-	-	4,76	-	0	-	-	-	-	-	-

Cate- goría	Abogado		06	09	10	11	16	17	18	19	20	21	22	23	25	26
	01	02														
2100	-	-	15,69	8,70	-	2,08	-	-	-	0	1,78	-	-	8,82	-	-
101																
618																
2100	-	-	1,96	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
105																
2100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	3,56	-	-	26,47	-	-
108	-	-	-	4,35	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
3100	-	-	-	-	-	6,25	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
124	-	-	-	-	-	-	5,26	-	-	0	-	-	-	-	-	-
125	-	-	-	-	-	-	5,26	-	-	0	-	-	-	-	-	-
627	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	33,33	-	-	-
619																
105																
2100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	2,94	-	-
1600	4,55	20,83	19,61	8,70	-	18,75	15,79	-	66,67	0	1,78	22,22	-	2,94	-	-
1602	-	-	-	4,35	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
624	-	-	-	4,35	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
612																
602	-	-	-	4,35	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
602	-	4,17	-	8,70	3,70	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
601	-	4,17	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-
85	-	-	-	-	-	6,25	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-

Cate- goría	Abogado		06	09	10	11	16	17	18	19	20	21	22	23	25	26
	01	02														
628	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	50,00
5997	-	-	-	-	-	-	-	-	33,33	0	-	-	-	-	-	-
634	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	2,94	-	-

Para la mitad de los abogados participantes, los conflictos por despidos representan menos del 50 % de los casos atendidos. Se incrementa la importancia de las controversias por incumplimiento patronal de alguna de las prestaciones convenidas en contratos individuales o colectivos. Este hecho es interesante porque es una práctica habitual que el mero reclamo de dichas prestaciones, induce al empleador a amenazar con el despido, el que normalmente tiende a concretarse apenas el trabajador lo formaliza en una Inspección del Trabajo. En general, para la parte patronal resulta intolerable, el cuestionamiento de su autoridad, por alguien a quien supone bajo su absoluta dependencia. Esta concepción del trabajador no es un dicho panfletario, sino que resultó ser constantemente repetida por los abogados participantes, de acuerdo a sus experiencias.

Destaca la aparición de la negociación colectiva con bastante fuerza, después de más de cinco años de haber sido legalmente impedida. Más del 60 % de los abogados participantes debieron enfrentar este tipo de casos. Por sus características peculiares, se consideró oportuno conformar un grupo especial para dichos casos.

Por último, cabe destacar que continúa el problema de la importancia que tienen las categorías poco específicas, 100, 200, etc. En el caso de los conflictos por prestaciones ordinarias, dicho esfuerzo permitió determinar que los conflictos más frecuentes se referían al no pago de salarios (105) e imposiciones previsionales (2100).

La importancia que cada categoría individual y sus grupos tienen, en el total de conflictos laborales de este período, es la siguiente:

<u>Categoría</u>	<u>% sobre total</u>	<u>Grupo</u>	<u>% sobre total</u>
200	39,73		
217			
222	0,27		
201	0,27		
215	0,27	I	
211	0,54		
213	0,27		
504			
200	0,27		
219	0,27		41,89
123	0,81	VI	0,81
100	11,62		
109	0,54		
105	19,19		
102	0,54		
101			
2100	0,27		
100			
101			
2100	0,27		
112	0,27		
100			
2100	0,54		
618	0,54	II	
2101	0,27		
2100	4,05		
101			
618			
2100	0,27		
105			
2100	2,97		
108	0,27		

<u>Categoría</u>	<u>% sobre total</u>	<u>Grupo</u>	<u>% sobre total</u>
3100	0,81		
124	0,27		
125	0,27		
627	0,27		
619			
105			
2100	0,27		43,50
1600	9,73		
1602	0,27	VII	10,00
624	0,27		
612	0,27	III	1,89
602			
602	1,35		
601	0,27	VIII	0,27
85	0,81	IV	0,81
628	0,27		
5997	0,27	V	
634	0,27		0,81

En términos globales, este cuadro confirma lo dicho sobre la preeminencia de los otros grupos sobre el relativo a los despidos (Grupo I), representando los primeros el 58,11 % del total de conflictos atendidos por los abogados. De este porcentaje los problemas por no pago de salarios representan el 33,02 %; el 8,37 % los de la categoría 2100-2101; la negociación colectiva constituye el 17,21 % y la 100, el 20 % aproximadamente.

Fuera de la negociación colectiva, surgen como grupos de conflictos el VI y el VIII, integrados por una categoría, cuyos contenidos ya fueron explicados. La razón de su creación reside en que la materia sobre la que versa el conflicto, no se encuadra en ninguno de los otros.

Referente al problema del no pago de salarios, las entrevistas a los abogados participantes permitieron detectar que es frecuente la práctica de los empleadores de otorgar "anticipos" o "suples" a sus trabajadores. Los montos de éstos son regulados en forma unilateral, ya que depende de las disponibilidades de dinero de los patrones, quienes se niegan a realizar la liquidación definitiva de los salarios postergándola por meses y hasta por más de un año. Los trabajadores no tienen suficiente poder de presión para exigir el pago completo de sus salarios, debido a la fuerte dependencia respecto a sus empleadores, la que no logra ser compensada, por las organizaciones sindicales y las inspecciones del trabajo, como sucedía antes del Gobierno Militar. Este debilitó a las primeras y restó iniciativa "protectora" a las últimas.

Una vez que el no pago de salarios ha superado el año y el trabajador decide reclamar ante un Tribunal, surge un problema de credibilidad del reclamo, ya que cuesta convencer al juez que ha podido sobrevivir sin remuneración (47). Lo que sucede es que el trabajador logra sobrevivir, en estos casos, debido a la regalía de tierra y de talaje que se le otorga.

Así las cosas, la relación laboral consiste en un intercambio de una extensión de terreno agrícola y casa por trabajo, siendo dichas regalías las más importantes, en términos de la supervivencia del trabajador y su familia, el cual es obligado a desplegar un doble esfuerzo de trabajo: en su cerco y en las tierras de su empleador.

De lo dicho se podría sostener que el otorgamiento de estas regalías neutralizarían en parte las intenciones del trabajador - de presionar por sus salarios impagos, lo que resulta una ventaja para la parte patronal, sobre todo en situaciones de crisis. La monetarización total de las relaciones laborales agrícolas - adquieren así una dimensión distinta a la de quienes la consideran un signo de modernización. Se han transformado en una fuente crediticia de fácil acceso y una forma de obtener trabajo casi gratuito. Esta gratuidad relativa se mantiene aún si el trabajador decide demandar, ya que las dificultades de prueba y la duración de estos juicios juegan permanentemente en su contra. Dichos factores lo hacen decidirse por un avenimiento, como fórmula de término del conflicto, que por la forma en que es planteado por el Tribunal y el patrón, normalmente envuelve una transacción por alrededor del 50 % de lo que se le adeuda.

AÑO 1980

Categoría	Abogado		04	05	06	09	10	11	12	15	16	18	19	20	21	22	23	Total
	01	02																
																		113
200	12	17	12	-	7	8	21	15	1	5	9	2	1	2	-	0	1	1
201	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	1
202	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	3
203	-	1	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	1
210	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0	-	1
209	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	2
216	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	0	-	1
217	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0	-	2
211	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	0	-	1
119	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	24
100	-	5	-	-	3	-	-	14	-	2	-	-	-	-	-	0	-	7
103	-	4	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	34
105	18	-	-	-	1	-	10	-	-	-	2	-	-	3	-	0	-	2
204	-	1	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	0	-	2
620	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	0	-	1
618	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	0	-	1
102	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0	-	1
124	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0	-	1
102	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0	-	1
105	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	1
100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	0	-	1
619	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	0	-	1
605	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	0	-	1
105	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	1
100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	1

Categoría	Abogado																	Total	
	01	02	04	05	06	09	10	11	12	15	16	18	19	20	21	22	23		
618																			1
105																	1	1	1
2.100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	1
631																			
618																			
109																			
105																	0	1	1
2.100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
105																	0	2	2
2.100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	2
2.100	-	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	0	-	2
622									1	-	-	-	-	-	-	-	0	-	1
1.600	-	9	3	1	3	-	1	8	-	-	-	1	-	-	2	0	-	-	28
602	-	-	-	-	2	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	3
613							1	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	1
3.103	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	0	-	-	1
44-2	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	2
44	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	1
40	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	1
Total	30	39	19	4	17	12	38	41	1	8	16	6	1	6	2	0	7	247	

En 1980, se detectaron las siguientes nuevas categorías de conflictos:

202: De acuerdo al D.L. 2758, los trabajadores gozan de fuero unos días antes del comienzo de la negociación colectiva y durante su desarrollo. Esto significa que no pueden ser despedidos, sino en la forma y de acuerdo a los requisitos exigidos por la ley para el despido de un dirigente sindical. La categoría en referencia abarca el conflicto producido por la decisión patronal, de no respetar estos requisitos.

210: Abarca el conflicto por despido fundado en la ebriedad - del trabajador durante la jornada laboral. Los Tribunales han considerado que este hecho corresponde a una "falta de probidad" por parte del trabajador.

209: Incluye los conflictos por despido, fundado en la ausencia injustificada del trabajador de su lugar de trabajo.

216: Son los despidos causados por la quiebra del empleador.

119: La ley contempla la posibilidad de que el trabajador ponga término al contrato de trabajo, fundado en que el empleador no ha dado cumplimiento a alguna de las obligaciones contraídas con el dependiente. Esta categoría se refiere a estos conflictos. Es una situación bastante excepcional en producirse.

103: Comprende los conflictos surgidos por el no pago de la gratificación, legal o contractual, por parte del empleador. El caso es más complicado cuando se origina en el no pago de la legal, ya que es función de la obtención de ganancias por el empleador, lo que implica una revisión de balances y discusión de sus partidas. La contractual normalmente se pacta a todo evento y en Actas de Avenimiento o Contratos Colectivos.

204: Se refiere a los conflictos emanados del no pago de indemnización por años de servicio, de naturaleza contractual.

620: Son los reclamos fundados en la asignación al trabajador de faenas o labores no pactadas en el contrato. Antes del D.L. 2.200 la Ley exigía mucha precisión en esta cláusula del contrato de trabajo. El nuevo cuerpo legal formuló este requisito del contrato de trabajo, en términos bastante más vagos, dejando al trabajador entregado a las precisiones que el empleador hiciera.

622: Se refiere a los conflictos fundados en la negativa a firmar un contrato de trabajo por el trabajador. Se producen normalmente cuando el empleador le exige al trabajador que firme un contrato de trabajo, en el que se desconocen importantes derechos.

613: La ley exige que un dirigente sindical no tenga antecedentes penales, para poder desempeñar su cargo, ya que éstos son fuente de inhabilidad. Las Inspecciones del Trabajo son las encargadas de velar por el cumplimiento de este requisito. La categoría abarca aquellos conflictos que surgen con el rechazo de parte de estas agencias gubernamentales de la elección de un dirigente.

3103: Abarca los conflictos que se producen por la interpretación de los estatutos de una organización sindical hecha por una Inspección del Trabajo.

44: Comprende los problema surgidos en la transformación de los antiguos sindicatos comunales en sindicatos interempresa. Es una categoría general por no haberse podido determinar específicamente el tipo de conflictos generados.

44-1: Se refiere a los problemas producidos en la transformación de un sindicato obrero en uno de trabajadores.

44-2: Abarca los conflictos enfrentados con la transformación de un sindicato comunal en uno de trabajadores independientes.

Tanto la categoría 44 y 44-2 son producto de la vigencia de la nueva legislación sobre sindicatos, integrante del llamado "Plan Laboral" y que derogó la Ley N° 16.625 sobre sindicalización campesina, con la consiguiente desaparición del sindicato comunal, estructura fundamental del poder de negociación del movimiento campesino.

631: Incluye los conflictos que emanan de la asignación de un valor monetario a la parte de la remuneraciones constituida por especies y la forma en que dicha apreciación afecta al salario o remuneración en dinero del trabajador agrícola.

605: Se refiere al conflicto causado por el no pago de los días Domingos a dirigentes sindicales campesinos. El problema se suscita por los permisos sindicales.

1980

Cate- goría	Abogado		04	05	06	09	10	11	12	15	16	18	19	20	21	22	23
	01	02															
200	40,00	43,59	63,16	-	41,18	66,67	55,26	36,58	100,00	62,5	56,25	33,33	100,00	33,33	-	0	14,28
201	-	-	-	25,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-
202	-	2,56	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-
203	-	2,56	5,26	-	5,88	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-
210	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-
209	-	-	-	25,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-
216	-	-	-	-	-	-	2,63	-	-	12,5	-	-	-	-	-	0	-
218	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6,25	-	-	-	-	0	-
211	-	-	-	-	-	-	2,63	-	-	-	-	16,67	-	-	-	0	-
119	-	-	-	-	-	-	2,63	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-
100	-	12,82	-	-	17,65	-	-	34,15	-	25,00	-	-	-	-	-	0	-
103	-	10,26	15,79	-	-	-	26,31	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-
105	60,00	-	-	-	5,88	-	-	-	-	-	12,5	-	-	50,00	-	0	-
204	-	2,56	-	-	-	-	2,63	2,44	-	-	-	-	-	-	-	0	-
620	-	-	-	-	-	-	-	2,44	-	-	-	-	-	-	-	0	-
618	-	-	-	-	-	-	-	2,44	-	-	-	-	-	-	-	0	-
102	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6,25	-	-	-	-	0	-
124	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6,25	-	-	-	-	0	-
102	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	6,25	-	-	-	-	0	-
105	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-
100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16,67	-	-	-	0	-
619	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	16,67	-	-	-	0	-
605	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-
105	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	14,23
100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	14,23

Durante 1980 el número de conflictos laborales disminuye en forma considerable, en relación a 1979. En las entrevistas se trató de descubrir los motivos de este fenómeno. La única explicación lograda fue dada por la abogada Elmita Puebla, de Quillota, quien informó de la existencia de un compás de espera, por parte de las organizaciones sindicales y sus afiliados, frente a los cambios legales introducidos por el "Plan Laboral". Se estaba estudiando qué actitudes asumir frente a dicho Plan.

Para el 88 % aprox. de los abogados, los conflictos por despidos estuvieron presentes, constituyendo entre el 14,88 % y el 100 % de los casos atendidos por ellos. A su vez, para el 4 % de los participantes, estos conflictos significaron menos del 50 % del total de controversias atendidas.

Al 65 % de los abogados se le plantearon conflictos emanados del desconocimiento patronal de alguna prestación laboral ordinaria, y el 47 % debió participar en negociaciones colectivas. En 1979, dicho porcentaje llegó al 62,5 %. Las categorías 100 y 105 son las más significativas del grupo II, con lo que el problema de falta de precisión del tipo de prestaciones demandadas, presente en la primera, sigue teniendo un efecto distorcionador importante, a pesar de la complejidad que ha ido adquiriendo el grupo. Llama la atención que sólo tres de los 17 abogados enfrentó conflictos en los que se reclamaba el no pago de imposiciones previsionales.

A continuación se detalla el peso relativo de cada categoría detectada durante 1980.

<u>Categoría</u>	<u>% sobre total</u>	<u>Grupo</u>	<u>% sobre total</u>
200	45,75		
201	0,40		
202	0,40		
203	1,21		
210	0,40		
209	0,40	I	
216	0,81		
217	0,40		
211	0,81		50,58
119		IX	0,40
100	9,72		
103	2,83		
105	13,76		
204	0,81		
620	0,81	II	
618	0,40		
102	0,40		
124	0,40		
102			
105	0,40		
100			
619	0,40		
605	0,40		33,55
105			
100	0,40		
618			
105			
2100	0,40		
631	0,40		

<u>Categoría</u>	<u>% sobre total</u>	<u>Grupo</u>	<u>% sobre total</u>
618			
109			
105			
2100	0,40		
105			
2100	0,81		
2100	0,81		
622	0,40	X	0,40
1600	11,34	VII	11,34
602	1,21	III	1,21
613	0,40		
3103	0,40	IV	2,41
44-2	0,81		
44	0,40		
40	0,40		

El cuadro refleja que el grupo I, referente a despidos, tiene una pequeña ventaja sobre el resto, considerados en conjunto, al incluir el 50,58 % del total de casos atendidos. En relación a 1979, hay un incremento en la importancia de este grupo. Hay que considerar que el año 1980 corresponde al de la plena vigencia del "Plan Laboral".

Los conflictos del grupo II -sobre prestaciones laborales- sufren una disminución en su peso, en relación al año anterior, destacándose la categoría referente al no pago de salarios, como la más importante, fenómeno ya presente en 1979. Si consideramos todos los casos en los que se reclamó esta prestación, éstos representan el

16,17 % del total de casos atendidos, lo que constituye una disminución referente al año anterior.

Los conflictos por no pago de imposiciones previsionales decrecen fuertemente en importancia, representando sólo 2,42 % del total de controversias enfrentadas. En 1979, éstos significaron un 8,91 % de dicho total. Sin embargo, los casos de negociación colectiva sufren un leve incremento, en relación al año anterior.

Durante este período aparece el primer caso en que es el trabajador el que busca poner término a su contrato de trabajo, basado en el no cumplimiento patronal de alguna de las obligaciones pactadas. Se consideró necesario establecer un nuevo grupo (IX), ya que el objeto del conflicto no encuadra en ninguno de los grupos existentes y tal como lo decíamos antes, es un curso de acción, seguido muy excepcionalmente por los trabajadores, quienes optan generalmente por reclamar lo que se les debe. No pudo determinarse con precisión la naturaleza de la infracción patronal al contrato, debido a la carencia total de antecedentes para reconstituir el caso.

También se creó un nuevo grupo para el conflicto emanado de la oposición del trabajador a firmar un contrato de trabajo (Grupo X). Importa destacar que el verdadero contenido del conflicto no es la negativa del trabajador a firmar un contrato, sino la voluntad patronal de no querer cumplir lo acordado, sea verbalmente o en un contrato anterior, al momento de entablar la relación laboral o en su renovación. Al reducir el problema a una cuestión de firma, la parte patronal mediatiza la naturaleza real de lo discutido. No es una situación transparente.

Por último, el grupo IV, referente al desenvolvimiento de la actividad sindical, se amplía con cinco nuevas categorías que muestran otras dimensiones en las que se generan conflictos. Las tres últi-

mas del cuadro son propias de la implementación de la reorganización sindical, impuesta por el Plan Laboral y surgen debido a la decisión de los afectados de adaptarse a la nueva realidad normativa, con la intención de no debilitarse y de no ser reducidos a una organización de hecho.

AÑO 1981

Categoría	Abogado												Total
	01	02	04	05	06	07	09	10	11	12	13	15	
200	7	24	22	-	3	4	10	5	20	1	9	-	105
100	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1	-	2
200	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
210	-	-	-	1	-	-	-	1	-	-	-	-	3
206	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
212	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
211	-	-	1	1	-	-	-	1	-	-	-	-	3
217	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
118	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
100	-	3	2	1	-	-	-	-	16	-	8	1	31
105	4	-	1	-	5	1	-	14	-	-	2	-	27
103	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
101	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
619	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1	-	3
2100	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
619	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
204	-	1	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	2
204	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
623	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	1
118	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
116	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
117	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	1
117	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
620	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2
3100	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	2

Categoría	Abogado 01	02	04	05	06	07	09	10	11	12	13	15	Total
1600	-	4	10	1	3	1	1	1	7	1	-	-	29
611	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	2
602	-	1	-	-	-	-	-	2	1	-	-	-	4
616	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
85	-	-	-	-	-	1	1	-	1	-	-	-	3
86	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
633	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
40	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
614	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	1
Total	13	34	43	5	13	8	15	26	52	3	23	1	236

En el grupo de despidos dos categorías requieren una explicación. Nos referimos a la 212 y 200-700. La primera es una consecuencia de la aplicación del DL. 2.200 modificado por la Ley 18.018, que hace extensiva la institución de desahucio libre, a todos los trabajadores del sector privado y empresas dependientes del Estado - facultadas para negociar colectivamente. Es decir, se elimina la aplicación de la Ley 16.455, para aquellos contratos de trabajo - vigentes al dictarse el D.L. 2.200 (48).

Con ello, las relaciones laborales pueden ser terminadas por el empleador, sin expresión de causa alguna, previo pago de una indemnización y en el momento que lo estime adecuado, no importando su antigüedad.

La segunda se refiere a los conflictos que se originan cuando el empleador alega que la naturaleza de la relación contractual que lo unía con el demandante no es laboral, sino fundada en una mediería. Con ello la parte patronal busca evitar el pago de indemnización por despido injustificado, la que sólo existe en las relaciones laborales y no en las de naturaleza civil, como es la mediería.

Otra situación novedosa es la contenida en las categorías 616 y - 633. En la primera se ubica la controversia que surge por la negativa de un alcalde, de reconocer un sindicato, a pesar de haber sido legalizado. De esta forma, se priva de hecho a esta organización del carácter de interlocutor válido. La segunda comprende los intentos de un sindicato de recuperar sus bienes, incautados por la Inspección del Trabajo, debido a que no readecuó sus estatutos a la nueva legislación sobre estas organizaciones, en el plazo establecido para ello; esto es, antes del 31 de Diciembre de 1981.

1981

Categoría	Abogado 01	02	04	05	06	07	09	10	11	12	13	15
200	53,85	70,59	51,16	-	23,08	50,00	66,67	19,23	38,46	33,33	39,13	-
700	-	-	-	-	-	12,50	-	-	-	-	4,35	-
200	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
210	-	-	-	20,00	-	-	-	-	-	-	-	-
206	-	2,94	2,32	-	-	-	-	3,85	-	-	-	-
212	7,69	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
211	-	-	2,32	20,00	-	-	-	3,85	-	-	-	-
217	-	-	-	20,00	-	-	-	-	-	-	-	-
119	7,69	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
100	-	8,82	4,65	20,00	-	-	-	-	30,77	-	34,78	100,00
105	30,77	-	2,32	-	38,46	12,5	-	53,84	-	-	8,69	-
103	-	-	6,98	-	-	-	-	-	-	-	-	-
100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
101	-	-	-	-	7,69	-	-	-	-	-	-	-
619	-	-	-	-	-	-	-	3,85	-	-	-	-
619	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2100	-	-	4,65	-	-	-	-	-	-	-	4,35	-
204	-	2,94	-	-	7,69	-	-	-	-	-	-	-
623	-	-	-	-	-	-	-	3,85	-	-	-	-
118	-	-	-	-	-	-	-	-	1,92	-	-	-
116	-	-	-	-	-	-	-	-	1,92	-	-	-
117	-	-	-	-	-	-	-	-	1,92	-	-	-
620	-	-	-	-	-	-	-	-	3,85	-	-	-
3100	-	-	-	-	-	-	-	-	3,85	-	-	-

Categoría	Abogado 01	02	04	05	06	07	09	10	11	12	13	15
1600	-	11,76	23,25	20,00	23,08	12,5	6,67	3,85	13,46	33,33	-	-
611	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	8,69	-
602	-	2,94	-	-	-	-	-	7,68	1,92	-	-	-
616	-	-	-	-	-	-	6,67	-	-	-	-	-
85	-	-	-	-	-	12,5	6,67	-	1,92	-	-	-
86	-	-	2,32	-	-	-	-	-	-	-	-	-
633	-	-	-	-	-	-	6,67	-	-	-	-	-
40	-	-	-	-	-	-	-	-	-	33,33	-	-
614	-	-	-	-	-	-	6,67	-	-	-	-	-

<u>1981</u>			
<u>Categoría</u>	<u>% sobre total</u>	<u>Grupo</u>	<u>% sobre total</u>
200	44,49		
700			
200	0,85		
210	0,42		
206	1,27		
212	0,42	I	
211	1,28		
217	0,42		49,15
119	0,42	IX	0,42
100	13,14		
105	11,45		
103	1,27		
100			
101			
619	0,42		
619	0,42		
2100	1,27	II	
204	0,85		
623	0,42		
118	0,42		
116	0,42		
117	0,42		
620	0,85		
3100	0,85		32,20
1600	12,30		
611	0,85	VII	
602	1,69		14,85

Documento N°	00642.00
Ingreso	C.2
<input type="checkbox"/>	

Categorías	% sobre total	Grupo	% sobre total
2005			
616	0,42		
85	1,27		
86	0,42		
633	0,42	IV	
40	0,42		
614	0,42		3,37

Nuevamente las categorías más importantes son, en primer lugar, la 200, seguida por la 100, la 1600 y la 105. La primera representa el 44,49 % de los conflictos atendidos, la segunda el 13,14 %, la tercera el 12,30 % y la cuarta el 11,45%.

Ahora bien, el 83 % aproximadamente de los abogados debieron atender problemas relacionados con despidos; el 75 %, problemas relacionados con el no pago de alguna prestación ordinaria, estando la categoría relacionada con la no cancelación de salarios presente en un 50 % de los profesionales participantes, mientras que la referente al no cumplimiento en el pago de las obligaciones previsionales, sólo fue identificada por un 16,67 % de éstos. Los casos de negociación colectiva fueron objeto de atención para el 75 % de los abogados, variando entre aquellos para quienes estos casos representaron entre un 3,85 % y un 33,33 % del total de conflictos atendidos en este año. El resto de las categorías son poco significativas en cuanto a su importancia y aparecen concentradas en pocos abogados. El abogado 06 es el que tiene la mayor variedad de conflictos, referentes a la vida sindical.

Comparando el año 1980 con el período bajo estudio, se ve que no hay grandes variaciones en la importancia de los grupos. Se des

taca una disminución del porcentaje de casos del grupo I y II y un aumento del grupo VII y IV. Llama la atención el incremento constante de la importancia de la negociación colectiva, en relación a 1979 y 1980. Debe tenerse en cuenta que para muchos - de los trabajadores involucrados en este proceso, el período en estudio representa la segunda etapa.

Categoría	Abogado												
	01	02	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	Total
204	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
626	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	1
103	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
100	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	1
2100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
104	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
3100	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
2100	-	-	4	-	-	-	-	-	-	-	-	-	4
606	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	1
120	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
3104	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	2
3102	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	1
1600	-	-	1	1	1	-	1	-	-	5	1	-	10
1601	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	2
602	-	1	-	-	1	-	-	-	2	2	1	-	6
610	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1
85	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	2
604	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
Total	9	24	40	12	15	10	24	15	18	40	5	27	239

Tres nuevas categorías de conflictos por despidos aparecen identificadas, durante el año estudiado. Estas son:

221: Incluye el caso en que el empleador alega la desobediencia a sus órdenes, por parte del trabajador, como justificación del despido. Tal comportamiento contradice uno de los elementos esenciales de toda relación laboral -según la concepción que de ésta tiene la Ley- cual es la subordinación.

El componente autoritario de este vínculo adquiere dimensiones casi absolutas en el caso del trabajador agrícola. Logró ser neutralizado en parte, por los sindicatos organizados durante la vigencia de la Ley 16.625, al compensar éstos la gran desigualdad existente entre el propietario de la tierra y sus asalariados.

Desde el punto de vista de la legislación vigente, el oponerse a una orden del empleador hace incurrir al trabajador en un incumplimiento grave de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo.

207: Se refiere al despido ocurrido por la no aceptación de parte del trabajador, de la rebaja de su salario. No hay causal legal que permita efectuar un despido justificado, por esta razón, ya que la remuneración es uno de los elementos del contrato de trabajo que sólo puede modificarse, de común acuerdo. Esta categoría incluye la situación en que el empleador buscó imponer unilateralmente la rebaja de remuneración y, despidió al trabajador que no la aceptó, como una sanción.

208: Comprende el conflicto causado por un despido, en el que el empleador invoca como causal justificatoria, el haber cumplido el trabajador la edad de jubilar.

En el grupo II, se identifica como categoría nueva la 621 que abarca los conflictos surgidos de descuentos en la remuneración del trabajador, efectuados por el empleador, por conceptos y montos no autorizados por la Ley.

626: Se refiere al conflicto originado por el no cumplimiento patronal, de la obligación legal de otorgar aumentos de remuneraciones trienalmente, en ciertos casos.

104: Es el conflicto causado por la modificación patronal de la jornada de trabajo, fuera de los casos autorizados por la ley para hacerlo unilateralmente.

606: Es la controversia generada por un desacuerdo en la forma de calcular el pago de horas extraordinarias, durante el feriado legal del trabajador.

La categoría 3104 comprende el conflicto con la Inspección del Trabajo, relativo a la forma en que esta agencia gubernamental interpreta las leyes laborales. Esta situación se encuentra en estrecha relación con el problema que se planteó antes, sobre "la personalización" de las funciones de estas agencias.

Se ha considerado necesario establecer un grupo especial para dar cuenta de este caso. No es un problema que se refiera a un caso concreto. Lo que es cuestionado por los trabajadores, es el criterio usado por el Inspector.

La categoría 3102 incluye el conflicto surgido del reclamo de los trabajadores, en contra de su empleador, a quien acusan de interpretar las leyes laborales y aplicarlas, según sus intereses. En la denuncia, se denominó a esta situación "interpretación arbitraria de la legislación laboral por la parte patronal".

La categoría 610 se refiere al conflicto planteado por un emplea-

dor, al desconocer los derechos y el rol que la ley otorga a un dirigente sindical, con excepción del problema del fuero. La 604 comprende el caso en que el conflicto nace por las trabas, puestas por una Inspección del Trabajo, a la petición efectuada ante ella por un sindicato, para realizar una reunión.

Por último, nos queda referirnos a la categoría 1601 que abarca los conflictos surgidos del intento patronal, de emplear las ventajas que le ofrece la modificación a las normas sobre indemnización por término de contrato del D.L. 2.200, introducidas por la Ley 18.018, al transformarlas en supletorias de la voluntad de los contratantes; esto es, que rigen sólo en el silencio de éstos. La lógica de este cambio es abaratar para el empleador, el costo de los desahucios o despidos justificados de sus trabajadores, cumplida cierta antigüedad en la prestación de servicios. Se trata, por tanto, de los esfuerzos de negociar individualmente esta indemnización por parte del empleador, los que son rechazados por los trabajadores.

1982

Categoría	Abogado 01	02	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
200	55,55	66,67	67,5	58,33	20,000	50,00	45,83	33,33	50,00	47,5	20,00	66,67
202	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-
215	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-
212	-	-	2,5	-	-	-	-	-	5,56	-	-	-
213	-	-	-	-	-	-	-	-	5,56	-	-	-
203	-	-	-	-	-	-	-	6,67	-	-	-	-
217	-	-	-	-	-	10,00	8,33	-	-	-	-	-
209	-	-	-	-	-	-	16,67	-	-	-	-	-
221	-	-	-	-	-	10,00	-	-	-	-	-	-
207	-	8,33	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
208	-	4,17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
119	-	-	-	-	-	10,00	-	-	5,56	-	-	-
100	-	8,33	2,5	8,33	-	-	-	26,67	5,56	17,5	-	25,93
101	-	-	2,5	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-
118	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-
621	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-
619	-	-	-	-	-	-	-	-	5,56	-	-	-
105	33,33	-	7,5	-	46,67	10,00	25,00	-	11,11	-	-	-
105												
618												
2100	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
109	-	-	-	-	-	-	-	6,67	5,56	-	-	-
2101	-	-	-	-	-	-	-	6,67	-	-	-	-

Categoría	Abogado 01	02	04	05	06	07	08	09	10	11	12	13
619												
101					6,67	-	-	-	-	-	-	-
204	-	-	-	-	6,67	-	-	-	-	-	-	-
204	-	-	-	-	6,67	-	-	-	-	-	-	-
626	-	-	-	-	6,67	-	-	-	-	-	-	-
103	-	-	2,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
100												
2100	-	-	-	-	-	10,00	-	-	-	-	-	-
104	-	4,17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3100	-	4,17	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2100	-	-	10,00	-	-	-	-	-	-	-	-	-
606	-	-	-	8,33	-	-	-	-	-	-	-	-
120	11,11	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
3104	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	7,41
3102	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,5	-	-
1600	-	-	2,5	8,33	6,67	-	4,17	-	-	12,5	20,00	-
1601	-	-	-	16,67	-	-	-	-	-	-	-	-
602	-	4,17	-	-	6,67	-	-	-	5,56	5,00	20,00	-
610	-	-	2,5	-	-	-	-	-	-	-	-	-
85	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2,5	20,00	-
604	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	20,00	-

El cuadro anterior señala que para 10 de los 12 abogados participantes, los conflictos por despidos significaron más del 50 % del total de casos, que debieron atender.

Las controversias por prestaciones ordinarias aportaron entre el 16,66 % y el 33,33 % de los casos atendidos, salvo para dos abogados, tal como se deduce de los datos de dicho cuadro.

Otro fenómeno que se detecta es la brusca caída de la importancia que para los abogados, tuvieron los casos de la negociación colectiva. Sólo un 50 % participó en éstos, concentrándose el 50 % de los mismos en el abogado 05. Los restantes asistieron un caso cada uno. Esto puede explicarse, en parte, porque el estudio dejó fuera de análisis los meses de Noviembre y Diciembre. Sin embargo, de las entrevistas a los abogados, se dedujo como razón, la inutilidad y el riesgo que la negociación colectiva implicaba, para los trabajadores que la intentaban, ya que se exponían a perder beneficios y a ser forzados a aceptar rebajas salariales. La negociación colectiva se había transformado en un mecanismo, legalmente sancionado, para lograr una rebaja en los costos laborales de los empleadores. De ahí que algunos diseñaron una estrategia para presionar a los trabajadores, a negociar colectivamente (49).

El siguiente cuadro contiene la importancia de cada categoría y grupo en el total de conflictos atendidos de naturaleza laboral.

1982

<u>Categoría</u>	<u>% sobre total</u>	<u>Grupo</u>	<u>% sobre total</u>
200	53,97		
202	0,42		
215	0,42		
212	0,84		

<u>Categoría</u>	<u>% sobre total</u>	<u>Grupo</u>	<u>% sobre total</u>
213	0,42		
203	0,42		
217	1,25		
209	1,67	I	
221	0,42		
207	0,84		
208	0,42		61,09
119	0,84	IX	0,84
100	9,62		
101	0,84		
118	0,42		
621	0,42		
619	0,42		
105	9,20		
105			
618			
2100	0,42		
109	0,42		
2101	0,42	II	
619			
101			
204	0,42		
204	0,42		
626	0,42		
103	0,42		
100			
2100	0,42		
104	0,42		
3100	0,42		
2100	1,67		
606	0,42		
120	0,42		27,63

<u>Categoría</u>	<u>% sobre total</u>	<u>Grupo</u>	<u>% sobre total</u>
3104	0,84		
3102	0,42	XI	1,26
1600	4,18		
1601	0,84	VII	5,02
602	2,51	IV	2,51
610	0,42		
85	0,84		
604	0,42	III	1,68

En términos globales, los datos contenidos confirman que los conflictos por despidos fueron los más importantes, durante los primeros 10 meses de 1982 (61,09%), situación anómala si se la compara con lo sucedido en los años anteriores. Por otro lado, el fenómeno inverso ocurre con los conflictos del grupo II, los que tienen en este período la más baja importancia, en relación a los años anteriores. Similar cosa sucede con la negociación colectiva, tal como ya se dijo antes.

Lo anterior insinúa que una de las soluciones más empleadas por el sector agrícola, para enfrentar la crisis económica que los afecta, al igual que a otros sectores de la economía, ha sido la del despido de la mano de obra, a pesar del planteamiento gubernamental de que una rebaja de remuneraciones sería suficiente y de ahí la publicación de la Ley 18.134, durante este período. A lo anterior puede atribuirse, en parte, la disminución de la importancia de los casos de conflictos por incumplimiento de prestaciones contractuales. Plantear un conflicto en este terreno, expone al trabajador al despido, el que normalmente trae apare-

jado la pérdida de la casa y de la regalía de cerco, cuyo papel en las posibilidades de reproducción del asalariado agrícola - fueron ya mencionadas.

Lo dicho sugiere también que una real vigencia de los derechos laborales, tanto legales como contractuales, no sólo depende de la voluntad de hacerlos efectivos, ni consecuentemente de los esfuerzos de que el o los afectados la desarrollen, sino también de fenómenos que ocurren en este caso, en la esfera política, económica y moral de una sociedad. No basta por ello crear conciencia en quien es víctima de un atropello de sus derechos laborales. Es necesario además, para una organización sindical, incorporar a su perspectiva de análisis, elementos que vayan - más allá de los intereses meramente corporativos de sus afiliados, y que apunten a una visión integrada de la totalidad social, capaz de dar cuenta de la forma en que sus diferentes dimensiones se articulan.

Durante este período aparecen dos categorías de conflictos a las que se las agrupó separadamente. Nos referimos a la 3104 y 3102 que integran el grupo XI. El centro de la controversia no versa sobre hechos o conductas violatorias de derechos específicos en forma directa, sino en la instrumentalización de la legislación laboral, mediante una peculiar interpretación, que desconoce derechos de los trabajadores agrícolas. El factor invocado para - legitimar el perjuicio causado es una o varias normas, interpretadas desde un determinado punto de vista

Conflictos laborales por grupo, categoría y año

A objeto de permitir una visión global de los conflictos laborales enfrentados en los períodos estudiados, se han elaborado los siguientes cuadros:

Grupo I

Categoría	Año (Oct.) 1977	1978	1979	1980	1981	(Oct.) 1982	Total
200	48	138	147	113	105	129	680
203	-	1	-	3	-	1	5
206	-	1	-	-	3	-	4
201	-	-	1	1	-	-	2
215	-	-	1	-	-	1	2
211	-	-	2	2	3	-	7
213	-	-	1	-	-	1	2
219	-	-	1	-	-	-	1
504 200	-	-	1	-	-	-	1
217 222	-	-	1	-	-	-	1
202	-	-	-	1	-	1	2
210	-	-	-	1	-	-	1
209	-	-	-	1	-	4	5
216	-	-	-	2	-	-	2
217	-	-	-	1	1	3	5
700 200	-	-	-	-	2	-	2
210	-	-	-	-	1	-	1
212	-	-	-	-	1	2	3
221	-	-	-	-	-	1	1
207	-	-	-	-	-	2	2
208	-	-	-	-	-	1	1
Total	48	140	155	125	116	146	730

Los casos de conflictos por despidos representan el 50,55 % del total de conflictos laborales que fueron atendidos, en el período analizado por este estudio.

Desgraciadamente en sólo 50 casos se pudo determinar con cierta precisión, el contenido del conflicto, lo que representa a un 6,85 % aproximadamente del total de los casos incluidos en el grupo I. Los más frecuentemente especificados fueron los casos de juicios en los que se buscaba el desafuero de un trabajador, seguidos por los despidos de dirigentes sindicales y por aquellos en que las causales invocadas fueron las ausencias injustificadas y las necesidades de funcionamiento de la empresa. Los despidos colectivos es otra categoría también mencionada.

Sólo aparecen identificados tres casos de conflictos al utilizar se la institución del desahucio, para terminar una relación laboral. Posiblemente en la categoría 200, a partir de la introducción de esta causal con el D.L. 2.200 y su generalización con la ley 18.018, hay otros casos de esta naturaleza. También puede explicarse esta escasa mención por el hecho de que la indemnización a pagar, al emplearse, no haya sido cuestionada. No obstante lo anterior, la abogada de Quillota nos indicó que el sector patronal intentaba por todos los medios, evitar cualquier pago de indemnización por despido. Por ello, el desahucio no es funcional a dicho objetivo, "buscándose" causales que de probarse, harían innecesario cualquier pago. Esta actitud ha traído aparejada una gran "animosidad" en los juicios por despidos, debido a que al trabajador se le acusa de incurrir en una conducta reprochable que dañaría su prestigio como tal, dificultándole la posibilidad de encontrar un nuevo trabajo e impidiéndole recurrir al subsidio de cesantía.

La "fabricación" de dichas causales por la parte patronal se ha facilitado mucho, debido a que la nueva ley de procedimiento laboral elimina como causal de inhabilidad de un testigo, su cali

dad de dependiente de la parte que los presenta (D.L. 3.648). A esto se agrega la dificultad del despedido, de poder presentar como testigos a compañeros de trabajo, debido a que éstos no están dispuestos a declarar en contra de su actual empleador, por miedo a ser hostilizados y a perder su trabajo. El mejoramiento del sistema de citación de testigo, introducido por la disposición mencionada, no compensa la virtual indefensión del trabajador, ya que si son llamados por el Tribunal no comparecen, bajo la amenaza del patrón.

La entrevistada contrastaba esta situación con la existente antes del gobierno militar, en la que los sectores patronales aparecían dispuestos a buscar una solución y a "conversar el problema". Agregaba: "Desde los sectores patronales se hace notorio un total desprecio al trabajador"... "Ahora van a los compañeros a pelear y no ceder en nada"... "El trabajador se siente disminuido frente a la prepotencia del empleador. Viene con ánimo derrotista, dispuesto a aceptar lo que se le dé"... "Se notan con temor frente a la autoridad del patrón, lo consideran imbatible"... (50).

La virtual imposibilidad del trabajador de usar la prueba testimonial, ha tenido otra consecuencia, según la entrevistada, cual es la de no demandar. A esto se agrega la política de los tribunales que consideran a la prueba testimonial, como la más importante: "Sin testigos no hay juicio" (51).

De esta forma, y a pesar de lo injustificado de la causal invocada, es frecuente que el conflicto se resuelva a través de un avenimiento en que lo único que consigue el trabajador, es el cambio de causal por una de las llamadas "blancas" y así poder acogerse a cesantía y quedar limpio para buscar un nuevo empleo. En estos cambios de causal, el desahucio no puede usarse.

La misma actitud patronal frente a los despidos fue descrita por el abogado encargado del Consultorio de Buin: "Los patrones tratan de no pagar, inventando causales que eviten hacerlo", por ejemplo, acusando al trabajador de haberlos calumniado, por necesidades de funcionamiento de la empresa, agresiones, desobediencia, etc., y agregaba lo frecuente que resultaba no invocar causal alguna, fenómeno al que ya nos referimos antes. Entre 1968 y 1973, los casos se arreglaban normalmente en la Inspección del trabajo, existiendo buen ánimo de hacerlo por parte del patrón. Ahora todos los casos van a los Tribunales.

Como el cuadro de animosidad descrito, fue mencionado por la gran mayoría de los abogados entrevistados, se puede sugerir que gran parte de los conflictos de la categoría 200 se centran en torno a la existencia de una causal de caducidad del contrato laboral y no de una de terminación.

La hostilidad patronal no sólo se manifiesta en lo descrito, sino en el concepto que tiene este sector del trabajador que reclama: "La visión que el patrón tiene del trabajador que ahora reclama es la de un agitador comunista" (52). Así el problema laboral adquiere una dimensión político-delictual, subvertidora del orden público. De ahí que no extraña que se amenace al trabajador y sus organizaciones sindicales, con emplear en su contra a los servicios de seguridad y a las fuerzas armadas, únicos instrumentos válidos para enfrentar a estos "enemigos": "Actualmente los patrones amenazan a los trabajadores diciéndoles que le digan al sindicato que si van a sus fundos, serán denunciados a los militares porque son comunistas, agitadores" (53).

Los sectores patronales sienten claramente la seguridad que les da la autoridad pública, a sus posiciones e intereses, lo que les ha permitido instaurar un verdadero "régimen de terror" entre los trabajadores agrícolas.

Grupo II

<u>Categoría</u>	<u>Año</u> <u>1977</u>	<u>1978</u>	<u>1979</u>	<u>1980</u>	<u>1981</u>	<u>1982</u>	<u>Total</u>
100	25	49	43	24	31	23	195
105	6	13	71	34	27	22	173
111	1	1	-	-	-	-	2
120	1	-	-	-	-	1	2
122	1	-	-	-	-	-	1
2100	3	13	15	2	3	4	40
101	-	1	-	-	-	-	3
618							
101							
105	-	1	-	-	-	-	1
105							
110	-	1	-	-	-	-	1
105							
2100	-	2	11	2	-	-	15
105							
2101	-	1	-	-	-	-	1
102	-	1	2	1	-	-	4
617	-	1	-	-	-	-	1
2102	-	1	-	-	-	-	1
618							
2100	-	1	-	-	-	-	1
619							
105	-	1	-	-	-	-	1
629	-	1	-	-	-	-	1
630	-	1	-	-	-	-	1
2103	-	1	-	-	-	-	1
3100	-	3	3	-	2	1	9
109	-	-	2	-	-	1	3
101							
2100	-	-	1	-	-	-	1
100							
101							
2100	-	-	1	-	-	-	1
112	-	-	1	-	-	-	1

Categoría	Año 1977	1978	1979	1980	1981	1982	Total
100							
2100	-	-	2	-	-	1	3
618	-	-	2	1	-	-	3
2101	-	-	1	-	-	1	2
101							
618							
2100	-	-	1	-	-	-	1
108	-	-	1	-	-	-	1
124	-	-	1	1	-	-	2
125	-	-	1	-	-	-	1
627	-	-	1	-	-	-	1
619							
105							
2100	-	-	1	-	-	-	1
103	-	-	-	7	3	1	11
204	-	-	-	2	2	1	5
620	-	-	-	2	2	-	4
105							
102	-	-	-	-1	-	-	1
100							
619	-	-	-	1	-	-	1
605	-	-	-	1	-	-	1
105							
100	-	-	-	1	-	-	1
618							
105							
2100	-	-	-	1	-	1	2
631	-	-	-	1	-	-	1
618							
104							
105							
2100	-	-	-	1	-	1	2
622	-	-	-	1	-	1	2
100							
101							
619	-	-	-	-	1	-	1

Categoría	Año 1977	1978	1979	1980	1981	1982	Total
619	-	-	-	-	1	1	2
623	-	-	-	-	1	-	1
118	-	-	-	-	1	1	2
116	-	-	-	-	1	-	1
117	-	-	-	-	1	-	1
621	-	-	-	-	-	1	1
619							
104							
204	-	-	-	-	-	1	1
626	-	-	-	-	-	1	1
104	-	-	-	-	-	1	1
606	-	-	-	-	-	1	1
Total	37	93	161	84	76	68	519

El cuadro nos dice que el 35,94 % del total de conflictos laborales estudiados, corresponde a aquellos en los que se debate el reconocimiento de una o más prestaciones ordinarias, de origen legal o contractual. Es necesario recordar que este grupo se compone de los casos en que no hay un problema de despido envuelto.

Normalmente en los conflictos por despidos se demanda una o más de estas prestaciones. Sin embargo, debido a la magnitud del problema del despido, las otras prestaciones no fueron mencionadas por los abogados, sino en excepcionales ocasiones.

A diferencia de lo sucedido con el grupo de los despidos, el grupo II contiene un mayor detalle sobre la naturaleza de la prestación reclamada por el trabajador. La categoría 100 incluye sólo al 37,57 % del total de casos pertenecientes a este grupo. Esto per-

mite tener un panorama más real de lo sucedido en el período cubierto por esta investigación.

Fuera de la categoría mencionada, la 105 abarca al 33,33 % del total de conflictos de este grupo. Si agregamos todas las veces en que el problema salarial es mencionado, el porcentaje anterior sube a un 38,15 %. La segunda categoría en importancia la constituye la referente al no pago de las imposiciones previsionales (2100), que incluye el 7,71 % de los 519 casos del grupo, porcentaje que aumenta a un 12,91 %, al considerar las veces en que esta prestación es mencionada. La categoría compuesta 205-2100 sigue en importancia e incluye a las dos anteriores.

El tercer tipo más importante de conflictos lo integran los casos centrados en el no pago de la gratificación, con un 2,12 % del total de casos de este grupo, seguidos por los casos de la categoría 3100, cuya finalidad es poner atajo a las reiteradas violaciones a la normatividad legal y contractual vigente, en todos los aspectos que regulan.

Si se comparan los años estudiados, es en 1979 cuando los problemas salariales aparecen especificados con mayor frecuencia, año en el que, a su vez, se producen el mayor número de conflictos de este grupo. Llama la atención la gran diferencia que existe, con respecto al resto de los años, excluyendo los 3 meses de 1977, debido a su poca significación. A su vez, 1979 es el año en que los casos de despidos tienen la menor importancia, en relación a los cinco años cubiertos por este estudio.

Fue un hecho reconocido por la gran mayoría de los abogados entrevistados, que un reclamo por prestaciones ordinarias expone al trabajador a una fuerte hostilización y a un posterior despido, en un corto plazo. De ahí el temor existente en concretar un reclamo de estas prestaciones. Sin embargo, el que en ese año las demandas por prestaciones ordinarias superaran los casos de despidos, sugie-

re la existencia de factores en el comportamiento del sector patronal y laboral, que neutralizaron la decisión de despedir, en el primero, y el temor, en el segundo.

Las mismas desventajas de prueba e indefensión para el trabajador, ya mencionadas al analizar el grupo I, están presentes en este grupo. Es frecuente que en el contrato escrito no consten todas las condiciones laborales. Frente a la negativa patronal de reconocerlas, la única prueba a la que el trabajador puede recurrir, es al testimonio de sus compañeros de trabajo, ya que la presunción legal en favor del afectado, que opera cuando no existe contrato escrito, no puede aplicarse. Ello fuerza al trabajador a aceptar, mediante un avenimiento, lo que su patrón quiere otorgarle, con el solo objeto de poner fin al conflicto y sin que lo que consigue, signifique reconocimiento alguno de lo que se le adeuda realmente.

Dirigentes sindicales entrevistados señalaron que el mero hecho de que el trabajador pida que el cambio de alguna condición laboral, se incorpore por escrito en su contrato de trabajo, es considerado por el empleador, como "un acto de sdesconfianza no aceptable", quedando el que lo exige, como un sujeto "conflictivo", con el consecuente peligro de ser hostilizado o perder su trabajo, apenas surjan las circunstancias "favorables" para ello (54).

Para el empleador, las ventajas de la oralidad de los acuerdos, en la situación anterior, son obvias. Los puede desconocer en forma unilateral, en el momento que lo necesite, con escasos riesgos de ser vencido en un conflicto.

Grupo III

Categoría	Año (Oct.) 1977	1978	1979	1980	1981	(Oct.) 1982	Total
85	1	7	3	-	3	2	16
52	2	-	-	-	-	-	2
86	-	2	-	-	1	-	3
613	-	-	-	1	-	-	1
3103	-	-	-	1	-	-	1
44-2	-	-	-	2	-	-	2
44	-	-	-	1	-	-	1
40	-	-	-	1	1	-	2
616	-	-	-	-	1	-	1
633	-	-	-	-	1	-	1
614	-	-	-	-	1	-	1
610	-	-	-	-	-	1	1
604	-	-	-	-	-	1	1
<u>Total</u>	3	9	3	6	8	4	33

En este grupo, se incluyen las categorías que comprenden conflictos, relacionados con el desenvolvimiento de las actividades de una organización sindical, no vinculados a la política represiva del gobierno, que ilegalizó a algunas de estas organizaciones. Representan el 2,28 % del total de conflictos laborales estudiados.

Una compleja gama de conflictos fue identificada por los abogados participantes. Los problemas más relevantes son aquellos ocasionados por la no entrega a los sindicatos, de las cuotas descontadas por el empleador, a los trabajadores afiliados a éstos, constituyendo un 48,48 % de los conflictos de este grupo. Aparecen en

casi todo el período que dura esta investigación, siendo 1978 el año de su mayor ocurrencia.

La hostilidad hacia las organizaciones sindicales ha generado también otro problema, estrechamente vinculado al anterior y que fue mencionado en el Consultorio que mantenía el Programa en Buin. El trabajador se ve obligado a ocultar al empleador su afiliación sindical, por temor a ser considerado "un agitador comunista". Por ellos es que no le informa a su empleador el descuento de su salario, de la cuota sindical que debe pagar y el sindicato tampoco le exige que lo haga, por el riesgo que resultaría para el trabajador. La única solución es integrarla directamente al sindicato, lo que genera inestabilidad en los ingresos de esta organización (55).

Los conflictos de la categoría 86 son los que siguen en importancia, representando el 9,10 % del total de casos contenidos en este grupo. Su relación con la categoría 85 es evidente, aunque su gravitación es bastante menor.

Las restantes categorías no representan una realidad tan difundida como la 85, más bien son casos aislados.

Grupo IV

Categoría	Año 1977	1978	1979	1980	1981	1982	Total
602	2	13	5	3	4	6	33
624	3	2	1	-	-	-	6
1603	1	-	-	-	-	-	1
602	-	-	1	-	-	-	1
612	-	-	-	-	2	-	2
611	-	-	-	-	-	-	-
Total	6	15	7	3	6	6	43

El 76,74 % de los conflictos de este grupo están contenidos en la categoría 602. Tal como se explicó antes, se trata de un incumplimiento patronal colectivo de las actas de avenimiento y/o contratos colectivos, según sea la época del mismo. La categoría 624 es una variante de la anterior, ya que si bien envuelve un incumplimiento de un instrumento colectivo, a diferencia de la 602, en ésta el o los empleadores buscan fundamentar su comportamiento, en una peculiar manera de interpretar dicho instrumento, para así legitimarlo. Un 13,95 % del total de conflictos de este grupo corresponden a esta categoría. La 611 puede también considerarse como una variante de la 602, en que el comportamiento asumido por la parte empleadora difiere de las 2 anteriores, en que no hay un desconocimiento ni una interpretación justificatoria, sino un acto unilateral de modificación de una o más cláusulas del instrumento colectivo, en su favor.

La incidencia de las dos categorías restantes es muy baja, en relación a las anteriores, y conjuntamente con la 611 son más bien ocasionales.

En todos los años del estudio, los problemas de la categoría 602 están presentes, siendo 1978 el año en que el mayor número de casos tienen lugar (39,40 % del total del grupo). Es interesante este hecho, puesto que es a partir del año siguiente que se abre el proceso de negociación colectiva. También se destaca una tendencia al incremento de estos conflictos, a partir de 1979.

Llama también la atención, la baja incidencia en el total de conflictos laborales, de los casos de este grupo. Sólo representan un 2,98 % de dicho total, a pesar de tratarse de un tipo de conflictos que por su naturaleza afecta a todos los trabajadores de uno o varios empleadores, a diferencia de los del grupo II, en que el incumplimiento es menos generalizado.

Grupo V

Categoría	Año 1977	1978	1979	1980	1981	1982	Total
630	-	1	-	-	-	-	1
5999	-	1	-	-	-	-	1
628	-	-	1	-	-	-	1
5997	-	-	1	-	-	-	1
634	-	-	1	-	-	-	1
Total	-	2	3	-	-	-	5

En este grupo se encuentra un 0,35 % aproximadamente, del total de conflictos laborales. Su escasa significación se debe al carácter esencialmente selectivo de la política represiva desatada por el Gobierno, en contra del movimiento sindical, durante 1978 y que se extiende también a 1979 (56). Las organizaciones afectadas desarrollan una estrategia destinada a evitar su destrucción y desarrollo como organizaciones clandestinas, buscando adaptarse a las nuevas reglas del juego impuestas. Usan para ello tanto el foro internacional como la acción ante el Poder Judicial y las agencias administrativas del trabajo (i.e. Inspecciones, Dirección del Trabajo, etc.). Su supervivencia hasta hoy demuestra que fueron exitosas. Las organizaciones afectadas están mencionadas en la explicación de las categorías.

La diferencia entre este grupo y el III ya fue sugerida al analizar a este último, por lo que se hace inoficioso una repetición.

Grupo VI

Categoría	Año 1977	1978	1979	1980	1981	1982	Total
123	-	-	3	-	-	-	3
Total	-	-	3	-	-	-	3

La escasa significación de este tipo de conflictos resulta evidente. Sólo un 0,21 % del total de casos laborales estudiados se encuentra clasificado en este grupo. Es interesante destacar que este tipo de conflictos tienen lugar en el año en que el temor de un trabajador a ser despedido, al reclamar prestaciones ordinarias, aparece gravitando menos, en comparación con los otros años estudiados. El rechazo a los cambios en las condiciones laborales, que el empleador pretende imponer unilateralmente, aparentando un origen bilateral al forzar una renovación contractual, es lógicamente un acto de rebelión frente a la autoridad patronal, normalmente sancionado con un despido inmediato, según la experiencia de los abogados lo acredita ampliamente.

Grupo VII

Categoría	Año 1977	1978	1979	1980	1981	1982	Total
1600	-	-	36	28	29	10	103
1602	-	-	1	-	-	-	1
1601	-	-	-	-	-	2	2
Total	-	-	37	28	29	12	106

El cuadro indica que los casos de negociación colectiva (categoría 1600) representan un 7,13 % del total de conflictos laborales estudiados y un 97,17 % aproximadamente del total de casos de este grupo. Durante 1979 se da la mayor cantidad de negociaciones de esta naturaleza (34,95 %), con una fuerte caída en 1982, estabilizándose en el período intermedio, tal como se indicó antes.

La presencia de la categoría 1601 en este grupo puede resultar extraña, ya que se trata más bien de un problema individual. Sin embargo, la cláusula indemnizatoria fue siempre una de las materias más importantes de todo proceso de negociación colectiva y una de las más preciadas conquistas de los trabajadores, como se

indicaba anteriormente. Mediante una ley, se permitió extraerla de dicho contexto colectivo, para reducirla a una cuestión objeto de una negociación individual, restándole al trabajador la posibilidad de que el sindicato compensara su gran desigualdad frente al patrón. Se trata en consecuencia del resultado de una descomposición parcial de la negociación colectiva, producto de la decisión gubernamental de reducirle su ámbito de aplicación, y de hacer más patente la desprotección del trabajador, en beneficio de la parte más fuerte.

Grupo VIII

Categoría	Año 1977	1978	1979	1980	1981	1982	Total
601	-	-	1	-	-	-	1
Total	-	-	1	-	-	-	1

Sólo un caso de conflicto por problemas relativos al Reglamento Interno de una explotación agrícola, tuvo lugar en todo el período estudiado, representando un 0,07 % del total de conflictos laborales observados. En dicho Reglamento, la ley exige que se establezcan las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en cuanto a sus labores, permanencia y vida en las dependencias de una empresa o establecimiento comercial o industrial, siempre que se ocupen normalmente 25 o más trabajadores permanentes, contando todos los que presten servicios (Art. 82, D.L. 2.200).

Algunos abogados entrevistados señalaron que en muchos predios, el número de trabajadores permanentes no llegaba al mínimo exigido por la ley, para el nacimiento de esta obligación. También se indicó que se trataba de una obligación que había quedado obsoleta en la práctica. Los pocos que existen, son antiguos y sin rela-

ción alguna con la actual forma de explotación del predio.

Por último, es en 1979 el único año en que este tipo de conflicto es planteado por los trabajadores.

Grupo IX

Categoría	Año 1977	1978	1979	1980	1981	1982	Total
119	-	-	-	1	1	2	4
Total	-	-	-	1	1	2	4

Un 0,28 % de los conflictos laborales analizados corresponden a los casos de este grupo. Ya se señaló antes la naturaleza excepcional que tiene para el trabajador, optar por este tipo de solución al incumplimiento patronal. Los datos del cuadro no permiten indicar una tendencia al cambio de dicha actitud, no obstante que en 1982 tienen lugar el 50 % de los casos.

Grupo X

Categoría	Año 1977	1978	1979	1980	1981	1982	Total
622	-	-	-	1	-	-	1
Total	-	-	-	1	-	-	1

Es el último grupo en que se han clasificado los conflictos laborales. Su naturaleza ocasional resulta obvia (0,07 %). En páginas anteriores ya se explicó el contenido de este conflicto.

Con lo que se ha expuesto hasta aquí, se ha concluido lo referente a la sistematización de los 1.444 conflictos laborales observados. El elemento ordenador ha sido el contenido de la disputa, pues permite entregar una descripción relativamente precisa de este aspecto de la experiencia vivida por un sector de los campesinos organizados, durante el período bajo estudio.

b) CONFLICTOS CIVILES

461 conflictos civiles fueron atendidos en el período bajo estudio, representando un 21,97 % de las 2.098 controversias analizadas.

La presentación de los mismos seguirá similares pautas a las empleadas, en los laborales.

Año 1977

Durante los últimos meses de este año, se atendieron 37 conflictos civiles; es decir, un 8,03 % aproximadamente, del total de conflictos de este tipo.

1977

Categoría	Abogado		06	09	10	21	25	29	30	31	Total
	01	02									
300	2	1	6	-	-	3	3	-	0	0	15
700	1	-	2	2	1	-	-	-	0	0	6
1000	-	-	-	1	-	-	-	-	0	0	1
74	-	-	-	1	-	-	-	-	0	0	1
84	-	-	-	1	-	-	-	-	0	0	1
2400	-	-	-	-	-	-	1	-	0	0	1
1401	-	-	-	-	1	-	-	-	0	0	1
1204	-	-	-	-	-	1	-	-	0	0	1
2450	1	-	-	-	-	-	-	-	0	0	1
900	-	-	-	-	-	2	-	-	0	0	2
906	-	-	-	-	-	-	-	1	0	0	1

Categoría	Abogado										Total
	01	02	06	09	10	21	25	29	30	31	
34	1	-	-	-	-	-	-	-	0	0	1
35	1	-	-	-	-	-	-	-	0	0	1
62	-	-	-	-	-	-	3	-	0	0	3
1097	-	-	-	-	-	-	-	1	0	0	1
Total	6	1	8	5	2	6	7	2	0	0	37

Las siguientes categorías de conflictos fueron identificadas por los abogados:

300: Se refiere a los casos de comodato precario. Este conflicto es una secuela del despido de un trabajador residente en el predio. Su finalidad es lograr el desalojo del despedido, basado en el argumento de que no tiene un título legal válido para seguir ocupando la casa, ej.: contrato de trabajo, arrendamiento, etc., sino que dicha ocupación descansa en la mera tolerancia del dueño del predio, situación de hecho que no confiere derecho alguno al ocupante y su familia.

No hay posibilidades de que un trabajador gane un conflicto de esta naturaleza. La estrategia usada por los abogados es demorarlo utilizando toda la batería de recursos que la ley otorga, para así permitirle al afectado encontrar alguna solución al problema habitacional que se le presenta con el despido (57). Normalmente el desalojo de la casa es uno de los puntos que se resuelve en el avenimiento laboral, cuando se opta por esta forma de terminar dicho conflicto, cuyo peso es fundamental cuando el trabajador tiene familia. Es frecuente que el afectado sacrifique parte de lo que se le debe pagar, por concepto de indemnización y otras prestaciones laborales, con el objeto de obtener un mayor plazo para abandonar la casa.

700: Abarca los conflictos que emanan del no cumplimiento de un contrato de mediería, por parte del dueño de la tierra. De los conflictos observados se pudo concluir que normalmente el problema nace de la apropiación y venta de los productos cosechados, por parte de este último. La prueba de lo debido se torna difícil porque es excepcional que exista un contrato escrito, en el que se establezcan los derechos y obligaciones de las partes, pudiendo recurrirse sólo a la prueba testimonial, para aquellas y éstas.

La mediería fue transformada durante el Gobierno Militar en un contrato civil, muy próximo al de una sociedad. Con ello, la prueba de su contenido se rige por reglas que suponen la total igualdad entre las partes. Generalmente el mediero es un trabajador agrícola o parcelero de la reforma agraria, lo que habla por sí solo de la total irrealidad de dicha suposición.

1000: Se refiere a los conflictos generados en la devolución de predios expropiados durante la vigencia de la reforma agraria, en los que dicha expropiación no se completó administrativamente, quedando en consecuencia como dueña la CORA.

Dos vías han sido empleadas para devolver predios a sus ex-dueños: la administrativa y la judicial, siendo la primera ampliamente usada durante los primeros años del Gobierno Militar. Los "juicios de retrocesión" han sido uno de los mecanismos utilizados en la segunda vía. Se fundan en una "acción" no establecida en la legislación nacional. Los Tribunales le han otorgado legitimidad a su uso, mediante las resoluciones que la han acogido. Se trata, en consecuencia, de una "creación de la jurisprudencia".

En esta categoría se han clasificado aquellos casos de devolución, en los que los abogados informantes no especificaron la vía utilizada, para la devolución.

74: Se refiere al conflicto surgido de la decisión de la autoridad administrativa, de caducar el título de dominio que un asignatario de la reforma agraria tiene sobre la parcela asignada. La caducidad es una sanción y nace porque la asignación cuestionada, no ha cumplido todos los requisitos exigidos para hacer nacer el derecho a la propiedad.

85: Abarca el conflicto nacido de la necesidad de encontrar una ubicación definitiva, a familias que han sido agregadas a una comunidad agrícola, por decisión administrativa, en forma temporal. Se trata de un problema más bien excepcional.

2400: Cubre los litigios causados por la imprecisión en los deslindes de las parcelas individuales, nacidas del proceso de asignación individual de las tierras expropiadas por CORA.

1401: Comprende los conflictos originados en el incumplimiento, de los términos acordados en un contrato de arrendamiento de una propiedad agrícola.

Una de las soluciones que han buscado los parceleros de la Reforma Agraria, para enfrentar la carencia de recursos económicos y técnicos, en la explotación de sus propiedades, ha sido el entregarlas en arrendamiento, generalmente a empresarios agrícolas o a antiguos terratenientes de la zona.

1204: De la asignación de las parcelas individualmente, al ser liquidadas las SARAS (Sociedades Agrícolas de la Reforma Agraria), así como por aplicación del D.L. 208 y 1.600, muchos campesinos quedaron excluidos. Se ha llegado a sostener que un 50 % de las familias asentadas quedaron sin tierra, y consecuentemente sin casa y trabajo.

Para enfrentar este problema, los abogados patrocinaron presentaciones a las autoridades del agro, en las que solicitaban la asig-

nación de casa y cerco, para el excluído.

2450: Es un caso excepcional en que el abogado, por petición de una autoridad eclesiástica, asume la defensa de un profesor afectado por un sumario administrativo, abierto por la autoridad educacional de la provincia.

900: Abarca los conflictos emanados del cobro de alguna deuda a algún campesino, sin que pudiera precisarse el origen de la misma.

906: Se refiere a la gestión preparatoria de la vía ejecutiva, llamada reconocimiento de deuda y que afecta a un parcelero. Es uno de los caminos empleados para obtener la recuperación del dinero adeudado.

34: Comprende el juicio de rendición de cuentas, seguido por los socios de una SARA, en contra de los administradores.

35: Incluye el conflicto generado entre los socios de una SARA y sus administradores, debido a irregularidades en su contabilidad y por expulsión y suspensión arbitraria de algunos socios. Es un conflicto entre campesinos.

62: Incluye los conflictos producidos por la aplicación del D.L. 208 a campesinos asentados. De acuerdo a este cuerpo legal, no puede postular a la destinación de tierras expropiadas por CORA, los campesinos que hubieren ocupado con violencia el predio que es objeto de la destinación. Sin embargo, la carencia de normas que regularan la prueba de la ocupación violenta, permitió a CORA excluir a campesinos de la asignación de tierras, con el solo informe de los antiguos dueños expropiados y de los servicios de seguridad. Además, dicho cuerpo legal eliminó como requisito para postular a tierras del área reformada, la calidad de campesino. Con ello, pudieron recibir asignaciones profesionales, ex-adminis-

tradores de la propiedad expropiada, militares, etc., excluyendo a los campesinos asentados.

La contraparte del afectado es una agencia gubernamental, ya que la resolución de exclusión es de naturaleza administrativa. El conflicto se plantea debido al reclamo del campesino afectado, pidiendo la reconsideración de la medida.

1097: Se refiere a los conflictos originados en la aplicación del D.L. 1.600, que facultó a la CORA a rechazar la postulación a tierras de campesinos que hubieran inducido a otros a ocupar con violencia cualquier predio y no sólo el que iba a ser objeto de asignación. Se trata en consecuencia, de una ampliación de los casos de exclusión, contemplados en el D.L. 208. Igual que en la categoría anterior, la resolución sancionatoria es de carácter administrativo.

1978

Categoría	Abogado		06	09	10	11	17	18	19	21	24	25	27	28	29	30	31	Total
	01	02																
300	-	-	4	-	2	2	-	0	2	1	-	13	2	0	-	0	-	26
700	2	3	1	4	-	1	1	0	-	-	1	1	1	0	-	0	-	15
1001	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	0	1	1
1003	-	-	-	-	-	1	-	0	-	-	-	-	-	0	-	0	-	1
64	1	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	0	-	1
1000	-	1	-	-	-	-	-	0	-	2	-	-	-	0	-	0	-	3
1005	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	-	-	0	-	0	-	1
1204	-	-	-	-	-	1	-	0	-	2	-	-	-	0	-	0	1	4
1200	2	4	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	0	-	6
1206	1	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	0	-	1
2400	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	1	-	0	-	0	1	2
1401	1	1	-	-	-	1	-	0	-	-	1	-	-	0	-	0	1	5
913	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	0	-	1
904	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	0	-	1
900	1	2	-	-	-	-	-	0	-	-	1	2	-	0	-	0	-	6
914	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	1	-	0	-	0	-	1
1800	-	-	-	-	-	1	-	0	-	-	-	-	-	0	-	0	-	1
907	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	1	-	-	0	-	0	-	1
912	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	1	0	-	1

Categoría	Abogado		06	09	10	11	17	18	19	21	24	25	27	28	29	30	31	Total
	01	02																
911	-	-	-	1	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	0	-	1
402	-	-	-	-	5	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	0	-	5
906	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	0	-	0	-	1
6502	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	1	0	-	0	-	1
6509	1	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	0	-	1
6510	-	-	1	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	0	-	1
6511	-	-	1	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	0	-	0	-	1
62	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	2	1	1	0	-	0	-	4
Total	9	11	7	5	7	7	2	0	3	5	8	19	5	0	1	0	4	93

Durante este año, se aislaron las siguientes nuevas categorías de conflictos, según los datos proporcionados por los abogados participantes:

1001: Se refiere a los juicios de retrocesión, cuyo contenido fue explicado antes.

1003: Abarca el conflicto surgido por una petición a la autoridad administrativa, por parte del propietario expropiado, para que se le amplíe la reserva, con la consecuente disminución de la superficie agrícola para los campesinos asentados.

64: Comprende el conflicto originado en la demanda entablada por un campesino, para que se le restituya su parcela. En esta categoría se incluyen los casos en que no pudo precisarse, los fundamentos de la restitución demandada.

1005: Abarca el conflicto suscitado en la declaración de caducidad del acuerdo expropiatorio, por parte de la autoridad administrativa, efectuada ante una presentación del ex-propietario. La consecuencia de dicha decisión es la devolución del predio.

1200: Se refiere a gestiones realizada por los campesinos beneficiados con un proyecto de expropiación, ante CORA y cuya finalidad no pudo precisarse.

1206: Comprende la reclamación de un campesino, ante la autoridad administrativa, por no haber sido seleccionado como parcelero. Se incluye en esta categoría, todos los casos en los que no pudo obtenerse información sobre los fundamentos de la reclamación.

913: Notificación de protesto de cheque. Se trata de una de las modalidades que asume el cobro de una deuda a un campesino.

904: Se refiere a la cobranza de una letra de cambio a un campesino. Contiene los casos en los que no pudo conseguirse informa-

ción sobre el contenido de la gestión de cobranza.

914: Se refiere al intento de campesinos asignatarios, para que se les condone una deuda con un organismo administrativo del Agro, debido a la imposibilidad de cancelarla.

1800: Comprende los juicios de "cobro de pesos".

907: Es la gestión preparatoria de la vía ejecutiva, denominada "confesión de firma", otra modalidad del cobro de una deuda, a un campesino.

912: Es la gestión de notificación de protesto de letra de cambio a un campesino.

911: Comprende el conflicto emanado por el atraso en el pago de las cuotas, en las que se divide la deuda que adquiere el campesino asignatario de una parcela individual, con CORA.

402: Se refiere a cualquier gestión de preparación de la vía ejecutiva, iniciada en contra de algún campesino, fundada en su calidad de deudor.

6502: Abarca el juicio en que un campesino demanda la nulidad del contrato de promesa de compraventa, de la parcela asignada, cuyos fundamentos no pudieron precisarse.

6509: Es el juicio en que el campesino demanda una indemnización, por los perjuicios que se le causaron en el no cumplimiento de algún contrato, en que era parte.

6510: Comprende la demanda de un campesino, por daños causados a su ganado vacuno. Lo que se busca es una indemnización.

6511: Se refiere al juicio en que el campesino demanda indemnización, por daños causados en su propiedad agrícola.

1979

Categoría	Abogado		06	09	10	11	16	17	18	19	20	21	22	23	25	26	Total
	01	02															
300	1	3	4	-	1	1	2	4	0	3	2	-	0	1	4	0	26
302	-	-	-	-	-	2	-	-	0	-	-	-	0	-	-	0	2
700	4	4	5	4	1	1	4	-	0	-	2	-	0	3	-	0	28
65	-	-	-	-	-	-	-	1	0	-	-	-	0	-	-	0	1
64	1	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	0	1
1000	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	1	0	-	-	0	1
1005	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	0	-	-	0	1
1995	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	0	-	-	0	1
1211	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	1	0	-	-	0	1
1204	-	-	-	1	-	-	-	-	0	3	-	6	0	-	-	0	10
1208-1	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	2	0	-	-	0	2
1210	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	1	0	-	-	0	1
2400	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	0	1	-	0	1
1401	1	-	-	-	2	-	-	-	0	-	2	-	0	2	-	0	7
900	-	-	-	-	5	1	-	2	0	1	-	1	0	5	-	0	15
912	-	-	-	-	1	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	0	1
1800	-	-	1	-	-	-	-	-	0	-	-	-	0	4	-	0	5
913	-	-	-	-	1	-	-	-	0	-	-	-	0	-	-	0	1
2200	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	0	1	-	0	1

Categoría	Abogado		06	09	10	11	16	17	18	19	20	21	22	23	25	26	Total
	01	02															
6525	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	0	1	-	0	1
6509	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	1	0	1	-	0	2
6518	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	1	0	-	-	0	1
6506	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	0	1	-	0	1
6524	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	0	1	-	0	1
1999	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	1	0	-	-	0	1
3005	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	0	1	-	0	1
3006	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	-	0	1	-	0	1
12	-	-	-	-	-	-	-	-	0	-	-	1	0	-	-	0	1
62	-	-	-	-	-	-	-	-	0	1	-	-	0	-	-	0	1
Total	7	7	10	5	11	5	6	7	0	10	6	16	0	23	4	0	117

En este año, las nuevas categorías de conflictos identificadas por los abogados fueron las siguientes:

302: Se refiere a los juicios de restitución de vivienda campesina. Se trata de otra vía para obtener el desalojo del campesino despedido, fundada en que ha cesado y la obligación patronal de proporcionar al trabajador permanente y su familia, habitación "higiénica y adecuada" en un lugar que, considerando la distancia y medios de comunicación, "le permita desempeñar su labores", obligación que sólo subsiste mientras existe vínculo laboral (58).

65: Se refiere al juicio de recuperación de tierras.

1995: Comprende el conflicto surgido de la exclusión irregular de un campesino, de la SARA a la que pertenece.

1208-1: Se refiere al conflicto surgido de la intención de CONAF, de rematar un predio forestal que le pertenece, sin considerar la situación de los campesinos que en él laboran.

1210: Abarca el conflicto originado en el intento de un campesino de lograr una reasignación de parcela.

2200: Es el conflicto que enfrenta un parcelero, por deudas que mantiene con Impuestos Internos. En esta categoría se clasificaron los casos en que no pudo precisarse el tipo de deuda.

6525: Se refiere al conflicto surgido por la venta de la parcela de un campesino asignatario con reserva de usufructo, derecho que no fue respetado por el nuevo dueño.

6518: Se trata del conflicto surgido de la demanda de resolución de un contrato, entablada por un campesino debido al incumplimiento de alguna obligación contraída por el otro contratante, cuyo objeto es la transferencia de la propiedad de la parcela.

6506: Comprende el conflicto emanado de la constitución de una servidumbre de tránsito.

6524: Conflicto emanado de la constitución de una servidumbre de acueducto.

1999: Se refiere al conflicto planteado por la expropiación de tierras a campesinos asignados, por parte de un organismo público.

3005: Conflicto sobre división de aguas de riego.

3006: En esta categoría se clasifican los casos en que hay conflicto por aguas, sin que se haya especificado el motivo que los origina.

12: Conflicto generado en la gestión de inscripción de una cooperativa agrícola, formada por campesinos ex-asentados de la Reforma Agraria.

1980

Categoría	Abogado		04	05	06	09	10	11	12	15	16	18	19	20	21	22	23	Total
	01	02																
300	2	1	3	-	2	1	1	-	-	1	3	-	-	-	0	0	-	14
302	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	0	0	-	1
20	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	0	0	-	1
700	1	1	1	-	4	-	-	1	-	-	1	-	-	1	0	0	2	12
1000	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	0	0	-	1
64	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	2
74	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	-	-	-	0	0	-	2
1001	-	-	3	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	4
65	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	0	0	-	1
10	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	0	0	-	1
61	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	0	-	1
1007	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	0	0	-	1
1205	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	1
1401	1	2	2	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	2	0	0	-	1
1211	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0	0	-	1
1204	-	-	1	-	-	3	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	1
30	-	-	1	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	0	0	-	1
900	4	1	2	1	3	-	1	1	-	1	1	-	-	-	0	0	-	1
906	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	1
1800	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	1
902	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	1

Documentación No Ingresada
0004200
 C.2.

CENTRO DE DOCUMENTACION
 Vicaría de la Solidaridad

Categoría	Abogado		04	05	06	09	10	11	12	15	16	18	19	20	21	22	23	Total
	01	02																
6518	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	0	0	-	2
6502	-	-	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	2
6509	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	2
6513	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	1
6515	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	2
6516	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	2
6500	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	1
6507	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	0	0	-	1
3006	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	0	0	-	3
6019	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	0	0	-	2
2200	-	1	-	-	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	2
6506	-	-	-	-	-	-	-	3	-	-	-	-	-	-	0	0	-	3
6523	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	0	0	-	2
62	-	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	1
1994	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	-	0	0	-	1
1099	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-	0	0	-	1
Total	16	8	17	4	10	8	5	9	5	5	8	2	2	5	0	0	31	107

Durante este año, las siguientes categorías nuevas fueron identificadas por los abogados:

20: Se refiere al caso en que el objeto de la controversia es un problema de participación de los trabajadores, en los resultados económicos de la explotación de un predio, planteado civilmente debido a que el convenio en que se estableció la misma es de esa naturaleza.

10: Son los conflictos surgidos en la liquidación de una cooperativa agrícola.

61: Controversia sobre títulos de dominio.

1007: Es un caso de toma de terrenos agrícolas, pertenecientes a un Proyecto de Asignación individual, por campesinos excluidos.

1205: Conflicto nacido de la petición de exclusión de un socio de una SARA, planteada por el resto de los campesinos miembros de la misma.

1211: Es un caso de exclusión de campesinos de la asignación individual de parcelas, planteado en términos de reubicación en otro Proyecto de Asignación por los afectados, ante una agencia gubernamental.

30: Se trata de un conflicto surgido en la liquidación de una SARA, debido a que el campesino encargado de administrarla firmó documentos comerciales en blanco a la orden de un terrateniente vecino, con el objeto de convertirlo en acreedor de la sociedad y así permitirle obtener un beneficio económico, mediante el pago de una cierta cantidad de dinero por la firma. En el fondo, se trató de una maniobra destinada a "inventar" un acreedor.

902: Comprende el reclamo, planteado por un campesino asignatario, debido al cobro indebido de la deuda adquirida con el Estado por la asignación.

6502: Controversia causada por la demanda de nulidad de un contrato de promesa de compraventa de una parcela perteneciente a un Proyecto de Asignación individual, entablada por el campesino prometiente vendedor. El vicio justificatorio de la misma no pudo precisarse.

6513: Demanda la indemnización de perjuicios, por daños causados en una gresión.

6515: Demanda de nulidad de un contrato. Se comprenden aquí los casos en que no pudo obtenerse una información más precisa.

6516: Demanda de nulidad de un contrato de compraventa de una parcela perteneciente a un asignatario individual.

6500: Es una categoría general en la que se clasifican aquellos casos, identificados por los abogados, como juicios civiles, sin otra precisión.

6507: Demanda de nulidad de una escritura de compraventa de una parcela asignada individualmente, entablada por el campesino beneficiario.

6519: Demanda de caducidad de un título de dominio.

6523: Demanda de rescisión de un contrato de compraventa por lesión enorme, entablada por un campesino asignatario. Sufre esta lesión el vendedor que recibe un precio inferior a la mitad del justo precio de la cosa que vende.

1994: Se trata de un caso de controversia planteada entre el M.O.P. y un grupo de campesinos, por extracción de arena.

1099: Controversia entre un grupo de parceleros que comercializan directamente sus productos y la Municipalidad, referida al horario autorizado por esta corporación, para efectuar dicha comercialización en una feria libre.

1981

Categoría	Abogado		04	05	06	07	09	10	11	12	13	15	Total
	01	02											
300	1	1	3	-	-	0	1	2	2	-	1	-	11
700	-	-	-	-	6	0	-	-	1	1	2	-	10
1001	-	-	1	-	-	0	-	-	-	-	-	-	1
2400	2	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	2
65	-	-	-	-	-	0	-	-	-	1	-	-	1
1007	-	-	1	-	-	0	-	-	-	-	-	-	1
80	-	-	-	1	-	0	-	-	-	-	-	-	1
1204	-	1	1	-	-	0	-	-	-	-	-	-	2
70	-	-	-	1	-	0	-	-	-	1	-	-	2
1401	1	-	2	-	1	0	-	1	-	-	-	-	5
900	1	1	-	2	-	0	-	1	-	1	-	-	6
906	1	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	1
1800	2	-	2	-	-	0	-	-	-	-	1	-	5
901	-	1	-	2	-	0	-	-	-	-	-	-	3
904	-	-	1	-	-	0	-	-	-	-	-	-	1
905	-	-	3	-	-	0	-	-	-	1	-	-	4
908	-	-	1	-	-	0	-	-	-	-	-	-	1

Categoría	Abogado		04	05	06	07	09	10	11	12	13	15	Total
	01	02											
6509	-	-	-	1	-	0	-	1	-	-	1	-	3
6518	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	1
6514	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	1
6522	-	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	1	1
803	1	-	-	-	-	0	-	-	-	-	-	-	1
2203	-	-	-	-	1	0	-	-	-	-	-	-	1
Total	9	4	15	7	10	0	1	5	3	5	5	1	65

En este período surgieron como nuevas categorías, las siguientes:

80: Conflicto sobre división de tierras mapuches, debido a la oposición de algunos comuneros, para que ésta se lleve a cabo.

70: Controversia sobre adquisición del dominio de una propiedad rural. Se incluyen en ésta dos casos sobre los que no pudo obtenerse otra información.

901: Conflicto surgido por el cobro de un pagaré a un campesino asignatario.

905: Conflicto sobre deudas mantenidas por campesinos con CORA. Se clasificaron en esta categoría, aquellos casos en los que no pudo conseguirse mayores antecedentes sobre el origen de las deudas.

908: Controversia por deudas entre campesinos asignatarios. Esta categoría incluye los casos en que no pudo obtenerse otra información sobre las mismas.

6514: Controversia por resciliación de un contrato de arrendamiento y de promesa de compraventa de una parcela de un campesino asignatario.

6522: Juicio en el que se discute la existencia de un contrato de arrendamiento con promesa de compraventa de una parcela perteneciente a un asignatario.

803: Controversia surgida entre campesinos asignatarios y un terrateniente vecino, debido al cierre de un camino público realizado por éste.

2203: Transporte de mercadería sin guía.

1982

Categoría	Abogado		04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	Total
	01	02											
300	1	2	2	-	-	-	-	-	3	0	0	1	9
700	-	-	-	-	7	2	-	-	-	0	0	-	9
1001	-	-	1	-	-	-	-	-	-	0	0	-	1
2400	-	1	1	-	-	-	-	-	-	0	0	-	2
1401	2	-	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	2
900	1	1	3	-	-	-	-	-	-	0	0	-	5
903	-	-	3	-	-	-	-	-	-	0	0	-	3
905	-	-	1	-	-	-	-	-	-	0	0	-	1
1800	2	-	-	1	-	-	-	-	-	0	0	-	3
3000	-	1	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	1
6505	-	-	-	-	-	-	-	1	-	0	0	-	1
6523	-	-	-	-	-	-	-	1	-	0	0	-	1
6516	-	-	-	-	-	-	1	-	-	0	0	-	1

Categoría	Abogado		04	05	06	07	08	09	10	11	12	13	Total
	01	02											
1206	-	1	-	-	-	-	-	-	-	0	0	-	1
82	-	-	1	-	-	-	-	-	-	0	0	-	1
1007	-	-	1	-	-	-	-	-	-	0	0	-	1
Total	6	6	13	1	7	2	1	2	3	0	0	1	42

Las nuevas categorías identificadas fueron las siguientes:

3000: Amparo de aguas. Es una acción judicial entablada por un campesino que es privado de agua de riego.

6505: Interdicto posesorio de restitución de parte de una parcela.

82: Conflicto surgido entre campesinos, por el uso de los bienes comunes de la sociedad que integran.

A objeto de síntesis y comparación hemos elaborado la siguiente tabla. Los datos se han ordenado por categoría y año.

Categoría	Año						Total
	(Oct.) 1977	1978	1979	1980	1981	(Oct.) 1982	
300	15	26	26	14	11	9	101
302	-	-	2	1	-	-	3
700	6	15	28	12	10	9	80
1999	-	-	1	-	-	-	1
1211	-	-	1	1	-	-	2
1000	1	3	1	1	-	-	6
1001	-	1	-	4	1	1	7
1005	-	1	1	-	-	-	2
74	1	-	-	2	-	-	3
1208-1	-	-	2	-	-	-	2
1210	-	-	1	-	-	-	1
1003	-	1	-	-	-	-	1
84	1	-	-	-	-	-	1

Categoría	Año (Oct.) 1977	1978	1979	1980	1981	(Oct.) 1982	Total
900	2	6	15	16	6	5	50
901	-	-	-	1	3	-	4
902	-	-	-	1	-	-	1
904	-	1	-	-	1	-	2
905	-	-	-	-	4	1	5
906	1	1	-	1	1	-	4
907	-	1	-	-	-	-	1
911	-	1	-	-	-	-	1
912	-	1	1	-	-	-	2
913	-	1	1	-	-	-	2
914	-	1	-	-	-	-	1
908	-	-	-	-	1	-	1
402	-	5	-	-	-	-	5
1800	-	1	5	1	5	3	15
903	-	-	-	-	-	3	3
2200	-	-	1	2	-	-	3
1204	1	4	10	4	2	-	21
62	3	4	1	1	-	-	9
1097	1	-	-	-	-	-	1
1206	-	1	-	-	-	1	2
1200	-	6	-	-	-	-	6
2400	1	2	1	-	2	2	8
1401	1	5	7	9	5	2	29
6500	-	-	-	1	-	-	1
6502	-	1	-	2	-	-	3
6505	-	-	-	-	-	1	1

Categoría	Año (Oct.) 1977	1978	1979	1980	1981	(Oct.) 1982	Total
6507	-	-	-	1	-	-	1
6509	-	1	2	2	3	-	8
6510	-	1	-	-	-	-	1
6511	-	1	-	-	-	-	1
6518	-	-	1	2	1	-	4
6525	-	-	1	-	-	-	1
6513	-	-	-	1	-	-	1
6515	-	-	-	2	-	-	2
6516	-	-	-	2	-	1	3
6523	-	-	-	2	-	1	3
6519	-	-	-	2	-	-	2
6514	-	-	-	-	1	-	1
6522	-	-	-	-	1	-	1
64	-	1	1	2	-	-	4
65	-	-	1	1	1	-	3
61	-	-	-	1	-	-	1
70	-	-	-	-	2	-	2
1205	-	-	-	1	-	-	1
30	-	-	-	3	-	-	3
34	1	-	-	-	-	-	1
35	1	-	-	-	-	-	1
82	-	-	-	-	-	1	1
1995	-	-	1	-	-	-	1
2450	1	-	-	-	-	-	1
6506	-	-	1	3	-	-	4
6524	-	-	1	-	-	-	1

Categoría	Año						Total
	(Oct.) 1977	1978	1979	1980	1981	(Oct.) 1982	
3000	-	-	-	-	-	1	1
3005	-	-	1	-	-	-	1
3006	-	-	1	3	-	-	4
12	-	-	1	-	-	-	1
10	-	-	-	1	-	-	1
20	-	-	-	1	-	-	1
1994	-	-	-	1	-	-	1
1099	-	-	-	1	-	-	1
1007	-	-	-	1	1	1	3
80	-	-	-	-	1	-	1
803	-	-	-	-	1	-	1
2203	-	-	-	-	1	-	1
Total	37	93	117	107	65	42	461

La información proporcionada por la tabla anterior nos indica que los conflictos de mayor frecuencia relativa, fueron los calificados como secuelas del término de la relación laboral: Categorías 300 y 302, que representan un 22,56 % del total (104 casos).

Si se compara su magnitud con la de los casos de despidos, se observa una gran diferencia: 104 contra 730. Aproximadamente un 52 % de estos casos se concentra en los años 1978 y 1979. A par-

tir de esta fecha se produce un fuerte descenso.

La diferencia mencionada podría estar indicando, entre otras cosas, que el despido, en la gran mayoría de los casos, no da origen a un problema habitacional que llegue a transformarse en un conflicto desencadenante de un juicio, destinado a obtener el desalojo. Uno de los dirigentes sindicales entrevistados señalaba que Carabineros visita al trabajador despedido, a petición del empleador, y lo amenaza con desalojarlo violentamente, sin juicio alguno, si no hace abandono de la casa, en un plazo de días, que ellos le fijan.

El hecho que dicha amenaza normalmente se concrete, ha traído como consecuencia que el trabajador residente despedido no quiera exponerse a sufrir el desalojo violento, haciendo abandono de la habitación en el plazo que la Fuerza Pública le fija arbitrariamente (AB. 02).

También entraría a explicar la diferencia detectada -según la opinión de abogados y dirigentes sindicales entrevistados- la tendencia surgida en el sector patronal, a eliminar la regalía de casa para todo tipo de trabajador agrícola, sea permanente o temporal. En este proceso de "deshabitar" los predios influiría, entre otras razones, la experiencia de las "tomas de predio", ocurridas en el período anterior al del Gobierno Militar, situación que podría tener lugar nuevamente ante un cambio de la situación política. Si bien la eliminación del trabajador residente no erradicaría definitivamente dicha posibilidad, la haría más difícil.

El costo envuelto en proporcionar vivienda al trabajador, fue otro criterio mencionado como explicación de dicho proceso, con un peso mucho mayor en el caso de empresas agrícolas, que en el de empresarios individuales, ya que para éstos, tal como se indicó antes, la entrega de dicha regalía, cuando se ha mantenido, ha juga-

do el papel de disminuir la presión por cobro de salarios impagos.

Por último, debe considerarse que el patrocinado en este tipo de juicios es un trabajador y no un campesino propiamente tal.

Los conflictos relativos a deudas son los que siguen en importancia a los anteriores (Cats. 900 a 2200), representando un 21,69% del total. Nuevamente se da el caso de que la categoría menos específica (900), sea la de mayor peso, tal como sucedió en los laborales.

De entre aquellos que identifican el conflicto enfrentado, se destaca la referente a los juicios de "cobro de pesos", con 15 casos. Si se toma en consideración, a diferencia de las otras, que en éstos ha sido el campesino el acreedor, y el deudor, un tercero con quien transó comercialmente los productos de su parcela, puede verse la debilidad del título, si es que hubo alguno, con que se ha respaldado la operación, ya que precisamente este tipo de juicios tiene lugar en dichas situaciones. Detrás de ello, puede detectarse una "falta de experiencia" comercial, de parte del campesino afectado quien, debido a la política agraria implementada por el Gobierno, es forzado a actuar como "empresario", sin más apoyo que su experiencia anterior en el asentamiento o cooperativa, a pesar de que en ella los contactos con el mercado agrícola no hayan tenido peso alguno.

Los conflictos de este tipo afectan básicamente a campesinos propiamente tales y a quienes fueron excluidos de la asignación individual de tierras, al momento de liquidarse las SARAS, pero no así de las deudas originadas en dichas liquidaciones.

La tercera categoría de mayor frecuencia es la referente a los conflictos emanados de las medierías, con un 17,35 % del total.

Estos en su gran mayoría afectan a trabajadores agrícolas, ya que ha sido una fórmula, empleada por los patronos, para evitar la creación de un vínculo laboral y las consecuentes obligaciones legales, que de éste emanan al transformarse este contrato, en uno de naturaleza eminentemente civil, tal como se mencionó antes.

Los conflictos por exclusión de ex-asentados del proceso de asignación individual de tierras ocupan el cuarto lugar en importancia, con un 8,46 % del total (Cats. 1204, 62, 1097, 1206, 1200). Desgraciadamente el hecho de que las categorías más importantes, en términos del número de casos contenidos, sean la primera y la última de las mencionadas, limita fuertemente el análisis debido a que en ellas no se especifica la causal de exclusión (27 casos entre ambas).

Es necesario precisar que el momento de mayores exclusiones sucedió inmediatamente después del golpe y se extendió hasta 1976 aproximadamente. Esto es, se produjo antes de que el Programa pudiera registrarlos. Muchas de estas exclusiones, en los momentos inmediatamente posteriores del golpe, no se ciñeron a regulación legal alguna, sino a los dictados de la fuerza de las armas, según recuerdan los campesinos.

El grupo de conflictos emanados de las ventas de parcelas, realizadas por campesinos asignatarios viene a continuación, con un 6,94 %.

El origen de estos conflictos se encuentra en las desventajosas y fraudulentas condiciones, bajo las cuales se efectuaron esas transferencias, en perjuicio de los campesinos. La Cantidad de casos que fueron absorbidos como civiles por el Programa es poco representativa de la real magnitud de los fraudes de que fueron víctimas los asignatarios individuales, debido a la falta de asesoría legal.

En un primer momento, el Departamento Campesino no asesoró a los campesinos que vendían sus propiedades, con el objeto de desincentivarlos, con poco éxito. Sin embargo, frente a los abusos que se cometían decidió otorgar asistencia profesional.

Debe considerarse que parte de los fraudes que afectaron a los campesinos, en la venta de sus parcelas, fueron considerados como casos criminales, por los abogados.

Los conflictos por arrendamiento de las parcelas asignadas a los campesinos es la categoría que continúa en importancia, representando el 6,29 % del total de controversias civiles. Tal como se dijo antes, el arrendamiento de su parcela ha sido uno de las vías, utilizadas por los asignatarios para enfrentar la carencia de recursos económicos para explotarlas y ha sido considerado como el paso previo a la venta de la propiedad. De las entrevistas realizadas, pudo establecerse que el origen del conflicto se encuentra en el no pago de la renta acordada y en la no entrega de la propiedad por el arrendador, al terminar el contrato convenido.

Destaca el hecho de la poca significación de los conflictos por problemas de agua, lo que resulta extraño frente a la indefinición de los derechos en este campo, por la forma en que se ha realizado la asignación individual de tierras (sólo 6 conflictos, el 50% de los cuales tuvo lugar en un sólo año: 1980).

Nos referiremos someramente a los conflictos por tomas de terrenos. Fueron casos de enfrentamiento entre campesinos asignados y excluidos, que con anterioridad a la asignación, trabajaban la misma tierra. Su frecuencia ha sido mínima, puesto que sólo se registraron 3 casos a contar de 1979. Se trató de una reacción a la política gubernamental en el sector reformado por parte de campesinos afectados, que tuvo como resultado, entrar en contradicción con los "beneficiados", quedando el agente causante del pro-

blema muy mediatizado y en una situación de neutralidad frente a las partes en disputa.

Po último, quedan por señalarse los conflictos surgidos de la privación total de tierras a campesinos, beneficiados con las expropiaciones efectuadas durante la vigencia del proceso de Reforma Agraria (Cats.: 1211,1000, 1001, 1005, 74, 1208-1), los que representan un 4,99 % aproximadamente del total de conflictos. Claramente pueden distinguirse las dos vías que se han implementado para realizarla: la administrativa y la judicial. La información de la tabla señala que la acción administrativa aparece como la de mayor importancia relativa.

Como sucedió con el proceso sancionatorio de exclusión ya mencionado, gran parte de las devoluciones de predios fueron pactadas entre 1973 y 1975, usándose la fuerza pública como medio para lograrlas, a solicitud de los ex-dueños. El Programa no pudo, en consecuencia, jugar un rol en dicho proceso, recibiendo para asesoría, casos más bien excepcionales.

El resto de las categorías de esta área no merecen mayores comentarios, debido a su naturaleza más bien ocasional.

c) CONFLICTOS PENALES

Un total de 193 conflictos de este tipo fueron atendidos a través del Programa, los que representan un 9,20 % del total de controversias absorbidas.

Debe recordarse que en esta área de conflictos, la selectividad del Programa fue la mayor, en comparación con la laboral y civil.

Con el objeto de abreviar la presentación de los datos recogidos, se optó por ordenarlo según el año y categoría de conflictos, eliminando el detalle por abogado.

Categoría	Año (Oct.) 1977	1978	1979	1980	1981	(Oct.) 1982	Total
500	4	6	12	9	3	10	44
501	1	4	2	1	2	1	11
502	-	1	-	-	-	-	1
503	-	2	6	11	3	5	27
504	-	-	2	2	-	-	4
507	-	-	3	2	-	-	5
510	1	2	7	7	4	1	22
515	2	1	-	-	-	2	5
514	-	-	-	-	-	1	1
519	-	-	-	-	-	1	1
520	1	-	-	-	-	-	1
524	-	-	2	2	-	-	4
529	-	-	2	1	-	-	3
538	-	-	-	1	-	-	1
505	-	-	1	2	-	-	3
508	-	2	4	3	7	2	18
512	-	-	-	1	-	1	2
517	-	-	-	1	-	2	3

Categoría	Año (Oct.) 1977	1978	1979	1980	1981	(Oct.) 1982	Total
525	-	-	1	-	-	-	1
536	-	1	-	-	-	-	1
2000	-	-	-	5	-	-	5
2002	-	-	-	-	-	1	1
2003	-	-	-	1	-	-	1
2004	-	-	1	4	1	-	6
2006	-	-	2	2	-	-	4
532							
533							
534							
505-2	-	-	-	1	-	-	1
6002	-	-	-	-	1	-	1
532	-	-	1	-	-	-	1
533	-	-	-	1	-	-	1
513	-	-	-	3	1	2	6
516	-	-	-	-	-	1	1
535	-	-	-	1	-	-	1
526	-	-	-	-	4	-	4
Total	9	19	46	62	27	30	193

La tabla anterior indica las siguientes categorías de conflictos penales, en los que estuvieron involucrados los patrocinados por el Programa, sea como víctimas o sujetos activos.

500: En esta categoría, se incluye todos aquellos casos en que no pudo identificarse el problema afrontado por el patrocinado.

Representa un 22,80 % del total de casos penales, lo que significa que en un 77,20 % de los casos pudo obtenerse algún tipo de información, al menos en cuanto a la naturaleza del conflicto enfrentado.

A continuación expondremos las categorías que incluyen delitos contra la propiedad o el patrimonio.

501: Apropiación indebida.- Esta figura delictual se encuentra definida en el Código Penal, como consistente en apropiarse o distraer, en perjuicio de otro, dinero, efectos o cualquier cosa mueble que se hubiera recibido en depósito, comisión o administración, o por otro título que produzca obligación de entregarla o devolverla.

Se la llama también abuso de confianza, en otras legislaciones penales.

La información recolectada sobre los fundamentos que originaron los casos atendidos fue escasa. De las entrevistas pudo determinarse que en su gran mayoría el rol de sujetos pasivos, en esta figura penal, le correspondió a los patrocinados por el Programa. Uno de los orígenes identificado de estas denuncias o querellas fue la violación de un contrato de mediería.

502: Corte de bosques sin cumplir los requisitos establecidos por la normativa legal vigente. Es una acusación dirigida contra campesinos, por la autoridad administrativa.

504: Usurpación.- Consiste en la ocupación de un bien inmueble, en el despojo de un derecho real constituido en él o en la apropiación de las aguas corrientes, con o sin violencia en las personas. Incluye también la alteración de deslindes.

Por la naturaleza del delito el sujeto pasivo de este delito es el campesino propietario.

507: Abigeato.- Es el robo o hurto de ganado mayor o menor, animales de silla o carga, aves o animales que se mantengan en viveros, criaderos o terrenos cercados. Los casos atendidos corresponden a hurto de ganado vacuno a parceleros asignatarios.

510: Estafa.- Es la lesión del patrimonio ajeno mediante engaño o artificio apto para engañar y ánimo de lucro. Las víctimas de este delito, según pudo determinarse, correspondieron a campesinos asignatarios, engañados en la operación de venta de su parcela o de los productos cosechados, siendo aquella la más importante.

515: Se refiere al delito de giro doloso de cheques.

538: Se refiere al delito de robo, cuyo elemento diferenciador del de hurto, es el uso de violencia o intimidación en las personas o la fuerza en las cosas.

524: Daños.- Este delito consiste en la destrucción, deterioro, perjuicio o menoscabo de cosa ajena, no comprendido entre los incendios o estragos. El móvil de la conducta sancionada en este tipo no es el ánimo de lucrar, como sucede en los otros delitos contra la propiedad.

519: Sabotaje a las instalaciones productivas.- El caso identificado se refiere a una acusación formulada por un empleador, en contra de un trabajador, con el objeto de justificar su despido.

El D.L. N°930, de 1975, estableció esta causal de terminación inmediata del contrato de trabajo. Posteriormente fue incorporada al D.L. 2.200, a través de su Art. 15.

Su fundamento se encuentra en el hecho de ser perjudicial a la Seguridad del Estado.

También hemos incluido en este grupo los delitos de falsificación de documentos, a que se refiere la categoría 514, puesto que los dos casos detectados constituyen un atentado contra el patrimonio, realizado mediante dicha acción fraudulenta, en la transferencia del dominio de parcelas de campesinos asignatarios.

La categoría 520 se refiere al acto de requización de vehículo motorizado a una de las organizaciones sindicales, por resolución de la autoridad política, debido a la supuesta situación de ilegalidad en que se encontraría. Esta situación también se ha considerado al patrimonio.

En la misma situación se encontraría la situación contemplada en la categoría 529, que se refiere a una denuncia por incautación ilegal de los registros sindicales, por las fuerzas de seguridad.

En estas dos últimas categorías, a diferencia de las anteriores, los atentados nacen de la autoridad política, y pueden considerarse como secuelas de acciones represivas, en contra de las organizaciones sindicales campesinas.

Un segundo grupo de categorías puede distinguirse. Son aquellas que dan cuenta de conductas que atentan en contra de las personas, en su vida, en los derechos que la Constitución Política le garantiza, en su integridad física, en su moralidad.

505: Homicidio.

508: Lesiones.- Nos referimos a las lesiones causadas en riñas entre particulares.

512: Violación.- La víctima es una mujer en esta figura penal.

517: Agresión.

525: Incesto.

527: Maltrato de Carabineros.

536: Abusos deshonestos.- La víctima en este figura penal es una persona mayor de 12 años y menor de 20 años de edad, no importando su sexo.

A continuación expondremos aquellas categorías en que el atentado contra la persona y sus derechos, emana de la autoridad pública, debido a sus acciones represivas dirigidas contra el movimiento campesino

2000: Derechos Humanos.- En esta categoría se han clasificado todos aquellos casos en que no se pudo determinar el contenido de la agresión contra estos derechos.

2002: Se refiere a amenazas en contra de la vida o la integridad de un campesino, debido a su actividad sindical.

2003: Violación de la seguridad personal.

2004: Detención.

2006: Desaparición de campesinos vinculados a organizaciones sindicales.

532: Se trata de gestiones realizadas por el abogado, para averiguar los motivos de la búsqueda de un dirigente sindical, por el Servicio de Investigaciones.

533: Allanamiento de morada.

534: Secuestro.

505-2: Homicidio frustrado.

6002: Se refiere a los problemas que ocasionó al movimiento sindical campesino, la represión gubernamental de la Coordinadora Nacional Sindical.

Por último, se detectaron cuatro tipos de casos que no pudieron ser clasificados en los dos grupos anteriores. Estos corresponden a las categorías 513 que se refiere a los trámites realizados por un abogado, para eliminar antecedentes penales, especialmente en el caso de candidatos a cargos en sindicatos; 516: Infracción de la Ley de Alcoholes; 535: Faltas y 526, que corresponde a los casos de Infracción a la Ley de Control de Armas, cuyo origen está en el desconocimiento del dueño de las mismas, de la obligación establecida por dicha norma, de registrarlas ante la autoridad pública.

Los casos relativos a atentados a la propiedad corresponden a un 45,07 % del total de conflictos penales. Los referentes al delito de hurto (503) son los más frecuentes, representando un 31,03% del total de casos de este grupo y un 13,99% de todos los conflictos penales. Siguen en importancia los casos de estafa, con un 25,29 % de los atentados al patrimonio y un 11,40 % de los 193 conflictos penales identificados. Por último, los casos de apropiación indebida representan el otro grupo más significativo, con un 12,64 % de los delitos contra la propiedad y un 5,70 % del total de conflictos penales.

Los problemas relativos a atentados contra la vida, integridad y garantías constitucionales de las personas representan un 25,39% de todos los casos atendidos. Los relacionados con derechos humanos constituyen un 42,86 % de los casos de este tipo y un 10,88% del total de casos penales. Llama la atención el hecho que la mayoría de los problemas referentes a estos derechos, tuvieron lugar en 1980 (66,66 %), según se desprende de la tabla anterior.

Otro hecho que se destaca es que en estos casos el sujeto pasivo, en su gran mayoría, correspondió a dirigentes sindicales o trabajadores fuertemente activos en dichas organizaciones.

Por último, los problemas de lesiones en todos sus grados, constituyeron individualmente los casos más frecuentes, representando un 34,69 % de los referentes a atentados contra las personas y un 8,81 % del total de problemas penales. El origen de estos casos se encuentra en riñas entre particulares, generalmente de un nivel socio económico similar.

"ORGANIZACIONES SINDICALES CAMPESINAS Y ORGANIZACIONES PATRONALES: SUS RELACIONES".

La información obtenida en las entrevistas con Dirigentes Sindicales y abogados participantes en el Programa demostró que sobre esta relación, las experiencias de las organizaciones sindicales coincidían en algunos puntos y diferían en otros.

Es necesario señalar, en primer lugar, que esta relación adquiere relevancia a nivel de Federaciones Provinciales y Sindicatos de Trabajadores de base, siendo más bien excepcional su importancia en cuanto a las Confederaciones Nacionales.

Las apreciaciones de los entrevistados coincidieron en indicar, que el período comprendido entre la Administración Frei y el Golpe de Estado se caracterizó por un constante crecimiento de la capacidad de los sindicatos campesinos, para desempeñarse como interlocutores válidos, ante las organizaciones empresariales agrícolas.

No obstante lo anterior, la experiencia sufrida por algunas organizaciones sindicales sugirió que el hecho de haber adquirido la capacidad de interlocutores válidos, no transformó al movimiento sindical campesino, en interlocutor legítimo del sector empresarial. Su aceptación fue para éstos una necesidad de supervivencia, de conservación de sus tierras.

El Gobierno Militar permitió a los sectores patronales abandonar dicho comportamiento defensivo. De ahí el cambio radical que en ciertas zonas sufrió la relación en cuestión, después de asumir éste: "La relación con el Sindicato Patronal cambió radicalmente... Los trabajadores ya no son vistos como un problema... Los empleadores saben que las organizaciones sindicales, no tienen un rol significativo, desde fines de 1973..."El rol del sindicato de

trabajadores se lo da la tolerancia del empleador... En base a ello se ha ido gente, antiguos afiliados", al ver la situación de subordinación en que esta organización se encuentra (L.A.). La situación creada por el Golpe Militar permitió a los sectores patronales neutralizar y dismantelar los sindicatos de trabajadores. Estas acciones adquirieron su mayor intensidad en la zona de Talca, durante los años 1975 y 1976 (60).

En la zona de Buin, similar situación tuvo lugar: "Desde 1967 a 1973 el Sindicato de Empleadores Agrícolas tuvo buenas relaciones con los sindicatos campesinos. Estas se desarrollaban de sindicato a sindicato. Después de 1973, la relaciones se malogran. Si había algún problema antes se trataba con el Sindicato Patronal directamente. Muchos se arreglaban a nivel de Directivas. Era el caso de las Actas de Avenimiento, las que se arreglaban en la sede del Sindicato Campesino".(Buin)... "Después de 1973, los patrones prestaron camiones a las Fuerzas Armadas para que recogieran a quienes aparecían como líderes de los trabajadores y fueron detenidos. Los patrones informaron quiénes "revolvían el ganado", para que los detuvieran y muchos desaparecieron". (61).

"Después del 11 de Septiembre de 1973, los patrones pusieron un letrero prohibiendo la entrada a toda persona extraña al fundo. Con ello lo dirigentes sindicales comunales no pudieron entrar a los predios de sus afiliados. Actualmente se mantiene el letrero..." "Abruptamente las relaciones directas que antes existían, se cortaron con el Golpe". (62).

Por último, como indicador de las buenas relaciones existentes antes del Golpe, la entrevistada agregaba, en forma anecdótica: "El sindicato patronal recolectaba las cuotas de los trabajadores afiliados a los sindicatos campesinos, las que se iban a retirar allá (en su sede). Después del Golpe, el sindicato patronal no siguió recolectando dichas cuotas". "Los locales sindicales que existían en los fundos fueron quitados por los patrones".

El caso de Quillota presenta rasgos que lo apartan de la situación descrita. Según los entrevistados, "Los empleadores tienen buen concepto de la organización sindical de los trabajadores. ... Hubo armonía entre la Asociación de Empleadores y la de los trabajadores. Antes del 73 eran buenas y se mantienen así hasta ahora". ... "La organización patronal y la de los trabajadores han conversado y han llegado a establecer un mínimo negociable". "Los trabajadores percibe que no puede pedir mucho".

Esta situación se debe en parte al rol que jugó la organización sindical de trabajadores durante el Gobierno anterior.

Sin embargo, a pesar de ello, se han notado cambios en las relaciones, después del Golpe, los que quedan graficados en lo siguiente: "Antes del 73 era la misma organización patronal la que se encargaba de fiscalizar el cumplimiento de los convenios acordados... Los abogados de los trabajadores hablaban directamente con la cabeza de la organización patronal, quien se encargaba de hacer cumplir el acuerdo..." (63). Esta situación se alteró radicalmente. Tal como se dijo antes, la situación actual es de una gran animosidad en los conflictos que surgen. De esto se puede inferir que las buenas relaciones presentes, son más bien a nivel de cúpulas directivas y que la capacidad de controlar el comportamiento de sus afiliados en la organización patronal, se ha debilitado fuertemente.

En Melipilla, los dirigentes de la Federación Provincial Sargento Candelaria también estuvieron llanos a calificar sus relaciones con el Sindicato Patronal como buenas, a la época cubierta por esta investigación. Sin embargo, no todos sus afiliados tenían igual disposición a buscar una solución directa a los conflictos que se suscitaban con sus trabajadores. Así, distinguieron entre las "sociedades" y los patrones tradicionales. A su vez, en éstos

diferenciaron a los que formaban parte de la organización de Empresarios Cristianos. Las primeras no tienen ninguna disposición "al diálogo" -según afirman- con lo que las tentativas a buscar una solución directa, eran un fracaso. En los segundos, dicha disposición era mayor; había mejores posibilidades de que el conflicto no trascendiera a las partes. Los terceros "pagan todo... No les gusta ir a la Inspección... Buscan arreglo antes". (64).

Los entrevistados destacaron también que durante los años 1974 y 1975, se desarrolló en la zona, una gran campaña en contra de los dirigentes sindicales, con el objeto de dejarlos fuera del proceso de asignación de tierras.

El Golpe Militar -señalaron los entrevistados- introdujo cambios en el papel desempeñado por la Federación, frente a los problemas laborales que afectan a los trabajadores afiliados. Antes éstos eran manejados por los sindicatos de base. A partir del Régimen Militar, debieron centralizarse en la Federación, a causa del debilitamiento experimentado por las organizaciones de base.

El fortalecimiento de la posición patronal, que trajo como consecuencia el nuevo Régimen, permitió en algunos lugares, a los miembros de este sector, enfrentar individualmente a las organizaciones sindicales de sus trabajadores, porque comenzaron a contar con el apoyo directo a sus actuaciones desplegadas frente a aquellos, de las autoridades políticas de la zona: "Las organizaciones patronales no actúan como tales frente a lo laboral. Cada patrón lo hace individualmente, usando sus relaciones de amistad con las autoridades de la provincia". (65).

Subyace a esta situación, la concepción compartida por patrones y autoridades que considera a la actividad sindical y a todo intento del trabajador de hacer valer sus derechos, tanto contractuales como legales, revestido de características político-delic-

tuales; esto es, conspirativas, atentatorias al orden público. Nuestro entrevistado nos señalaba: "La relación con la autoridad es mala. Los Servicios de Inteligencia andan detrás. Los dirigentes sindicales son estrechamente vigilados..." "...Los patronos ven en cada dirigente un extremista... Ellos denuncian a la C.N.I." ... "La labor sindical es difícil. No se puede hacer una reunión con las bases porque es llevado detenido por agitador político...". "Se ha pintado al sindicato como político porque cuestiona la autoridad del patrón. El patrón ve que el sindicato le revoluciona la gente".

... "El mero hecho que el trabajador demande, el patrón lo considera como agitador político, extremista. Se le pone tinte político a toda cuestión laboral". (66).

En la zona de Buin, en el año 1975, el Gobernador Mayor de Carabineros Héctor Ubilla -miembro activo de dicho cuerpo policial- llamó a la Directiva del Sindicato La Estrella para entrevistarse con ellos. Les pidió que le explicarán la labor que hacían. El Sindicato le solicitó su intervención, para que se evitaran los abusos patronales, quienes habían incluso llegado al extremo de pagar a sus trabajadores sólo la asignación familiar, eliminándoles el salario. Ante esto el Gobernador respondió: "Ustedes no se metan en honduras, para eso tengo personal que vigile esas anormalidades". El Sindicato no era el indicado para hacerlo. Al terminar la reunión les dijo a los dirigentes: "Eso sería todo con ustedes. Sin comentarios". Después agregó: "Ustedes no se metan en política, dedíquense a lo suyo porque no me va a temblar la mano para cortarles la cabeza a todos. Sin comentarios". (67). Lógicamente que él se reservaba el derecho a definir lo que se entendía por meterse en política. Hasta ahora, las relaciones con las autoridades políticas no se han reanudado en esa zona (68).

Otro de los entrevistados señalaba: "El campesino en provincia -y mientras más lejos de Santiago esté- recibe presión directa de las autoridades políticas del lugar para que no hagan efectivo el conflicto. Concepción, Temuco, Malleco son sectores donde esta presión es algo normal... La Fuerza Pública interviene fiscalizando a todos, ejerciendo coerción y profiriendo amenazas directamente... Se les acusa de comunistas cuando pretenden defender algo... La actividad sindical es considerada política..." (69). "Las organizaciones patronales no realizan directamente hostigamientos..." (70). "Esta situación ocurre ahora. No es algo del pasado..." agregaba.

El abogado de la U.O.C. recordaba que "Primero comenzaron con los despidos de dirigentes de todos los niveles, fundamentándolos en motivos políticos i.e. agitadores, hacer reuniones clandestinas, incitar a reclamar, pretender reorganizar a la gente, citar a reuniones a los socios. Incluso el hacer denuncias verbales ante las Inspecciones Laborales era considerado un hecho político delictual porque quien actuaba así pasaba a considerársele como un elemento disociador...". A modo de ejemplo citó el siguiente caso en que le tocó intervenir, ocurrido en Abril de 1976, ante la Inspección del Trabajo de Pudahuel: "Se trataba del despido de un dirigente de un sindicato comunal. El empleador planteó que ya estaba bueno lo de las denuncias y reclamos y que si seguían, se acordaran que existía la DINA... El despido fue de hecho y le dieron un mes para irse del predio. El Inspector se dirigió a mí y dijo que efectivamente el empleador estaba vinculado a la DINA. Argumenté que eso no era materia del caso, ya que el problema era un despido injustificado y no político -como se lo estaba enfocando- y que había que encontrarle una solución. Se llegó a un avenimiento que consistió en pagar el 50% de la indemnización por años de servicio y la devolución de la casa en 3 meses. El fuero no fue respetado. No había posibilidad de pedir más, debido a lo delicado de la situación. El dirigente se sintió atemorizado, lo que evidenció al decirme: "Veo con preo-

cupación que puede llevar a cabo la amenaza y tengo hijos. No voy a seguir". (71)

Las experiencias relatadas han sido sufridas por organizaciones sindicales con un contenido ideológico muy distinto y algunos de los cuales serían difíciles de calificar de subversivos. A pesar de ésto, dicho contenido no ha servido de puente con las organizaciones patronales y las autoridades políticas del lugar. La descalificación gubernamental de una ideología ha permitido, en algunas zonas, a algunas organizaciones patronales y autoridades políticas, descalificar al movimiento sindical como tal, y a todo intento de reclamar un derecho por parte de un trabajador, dejándolos expuestos a ser reprimidos por atentar contra la Seguridad Nacional. Por ello, resulta poco claro sostener que se actúa contra una ideología al hacerlo. Es más bien un sector social el afectado, cuya dominación es reforzada al descalificar las actividades sindicales.

COMENTARIOS FINALES.

Esta Investigación solo permite ser interpretada como un primer intento de sistematizar la información empírica que pudo rescatarse, sobre los conflictos que debió enfrentar el sector de campesinos y trabajadores agrícolas afiliados a las organizaciones sindicales, participantes en el Programa de la Vicaría, entre Octubre de 1977 y Octubre de 1982.

Las observaciones realizadas nos demuestran la gran complejidad de la problemática que afecta a las organizaciones sindicales campesinas, en el diseño de sus estrategias. Sus afiliados, tanto actuales como potenciales, no solo enfrentan los típicos conflictos a los que normalmente está expuesta la actividad sindical y que la definen como tal. La dimensión civil queda incorporada como algo sustantivo del mundo en el cual desenvuelven sus actividades las bases que articulan y frente a la cual no pueden quedar sin respuesta si quieren aumentar su capacidad de convocatoria.

Incluso los conflictos laborales adquieren rasgos especiales, debido al grado de subordinación en que se encuentra el trabajador agrícola respecto de su empleador. La actual legislación laboral al establecer un único régimen sindical, ha proporcionado la institucionalidad adecuada para que dicha subordinación se haga muy expedita, con la consecuente desintegración de la base social que pretende articular el sindicalismo campesino.

Llama la atención la "conversión directa" que realiza el sector patronal de los conflictos propiamente laborales, en asuntos de naturaleza político delictual, en estrecha colaboración con la autoridad política de la zona. Se ve claramente hasta qué punto este sector se siente interpretado y logra manejar intuitivamente, los enfoques típicos de la Seguridad Nacional so-

bre la realidad social, en permanente efervescencia conspirativa. Queda en evidencia así la contribución que ésta presta al sistema de dominación que afecta al proletariado agrícola y que lo refuerza en su calidad de tal.

De esta forma se incorpora la dimensión represiva que gravita permanentemente sobre sus relaciones laborales, cuya maquinaria implementadora puede ser movilizadada "directamente" por la parte patronal; es decir, sin requerimiento alguno de autoridad competente para ello, como debería ser si se actuara conforme a la institucionalidad vigente.

Esta privatización -absolutamente ilegal- en el uso del poder represivo del Estado introduce un elemento significativo, que debe ser elaborado por cualquier estrategia sindical en este sector. En su neutralización los abogados han prestado una importante contribución, aunque muchas veces sin el éxito esperado, ya que ellos mismos han sido víctimas de la misma, por el mero hecho de ser defensores de este sector social.

NOTAS

- (1) Luis Pásara: "Informe de Evaluación del Proyecto CH-145". Agosto, 1982.
- (2) Op. cit. p. 29.
- (3) Vicaría de la Solidaridad, Memoria de Agosto 1976, Anexo 1.
- (4) Op. cit.
- (5) Vicaría de la Solidaridad: "Segundo Año de Labor", Enero de 1978.
- (6) Op. cit.
- (7) Departamento Campesino: "Primer Informe Semestral del Convenio I.A.F. - Vicaría de la Solidaridad, de Asistencia y Asesoría Jurídica a Campesinos y sus Organizaciones, correspondiente al período Julio a Diciembre 1979".
- (8) Op. cit.
- (9) Departamento Campesino: "Informe Anual I.A.F. - Vicaría de la Solidaridad referente a Asistencia y Asesoría Jurídica a Campesinos y sus Organizaciones, correspondiente al año 1980.
- (10) Departamento Campesino: "Informe Anual correspondiente al año 1981, del Programa de Asistencia y Asesoría Jurídica a Campesinos y sus Organizaciones".
- (11) Departamento Campesino: "Informe Anual Convenio I.A.F. - Vicaría de la Solidaridad, referente a Asistencia y Asesoría Jurídica a Campesinos y sus Organizaciones, correspondiente al año 1982".
- (12) Departamento Campesino: "Informe Semestral Convenio I.A.F. - Vicaría de la Solidaridad, referente a Asistencia y Asesoría Jurídica a Campesinos y sus Organizaciones correspondiente al Primer Semestre de 1982".
- (13) Vicaría de la Solidaridad: "Segundo Año de Labor".
- (14) Departamento Campesino, ver Nota 7.

- (15) Departamento Campesino: ver Nota 9.
- (16) Departamento Campesino: ver Nota 10.
- (17) Departamento Campesino: ver Nota 11.
- (18) Departamento Campesino: ver Nota 12.
- (19) En Julio de ese año, se retiró el Abogado N° 13, adscrito a la Confederación Libertad, que trabajaba con la Federación Provincial "El Roto Chileno" de Curicó, afiliada a aquella, quien fue reemplazado por el Abogado N° 08, residente en esta provincia.
- (20) Vicaría de la Solidaridad: "Proyecto: Asistencia Jurídica a Campesinos, 1981".
- (21) Entrevista al dirigente de la Federación, Sr. Echeverría y al Abogado Sr. Alejandro Arratia, en San Fernando, el de de 1983.
- (22) Entrevista al Abogado de la U.O.C., Sr. Ramón Toledo, el 11 de Abril de 1983.
- (23) Entrevista al Abogado de la Confederación Nacional El Surco Campesino (Ex-Ranquil), hecha el 20/05/83.
- (24) Entrevista al Abogado de la Confederación Nacional Libertad en Talca, efectuada en esta ciudad, el 24/03/83.
- (25) Entrevista efectuada a la Abogada adjunta Sra. Elmita Puebla, en la ciudad de Quillota, el 21/04/83.
- (26) Entrevista efectuada al Abogado adscrito a la Confederación Libertad en San Vicente de Tagua-Tagua.
- (27) Entrevista efectuada al Abogado del Equipo Central Sr. Roberto Suazo.
- (28) Entrevista efectuada al Abogado adscrito de la Confederación Nacional Libertad Sr. Jaime González, en la provincia de Curicó, el de de 1983.
- (29) Juan Colombo Campbell: "La Jurisdicción, el Acto Jurídico Procesal y la Cosa Juzgada en el Derecho Chileno". Editorial Jurídica de Chile, 1980, p. 11 y 12.

- (30) El Abogado Sr. Toledo de la U.O.C. nos indicó que desde 1976 en adelante ha sido el dirigente quien ha actuado ante la Inspección del Trabajo, asesorando al campesino afectado por un conflicto laboral. Entrevista. Ver Nota 22.
- (31) La Federación Provincial Sargento Candelaria ha establecido el sistema de "Comités de Fundo" en cada empresa, encabezados por una Directiva compuesta de tres trabajadores. Ella es la que enfrenta, en una primera etapa, el conflicto laboral directamente con la parte empleadora. Si se fracasa en la búsqueda de una solución aceptable, se recurre a la organización sindical respectiva, para que presente el caso al abogado. Entrevista con Dirigentes de esta Federación, efectuada el 13/12/82.
- "El arreglo directo se trata de implementar sólo si el empleador es tratable". Entrevista Sr. Ramón Toledo, Confederación U.O.C. Ver Nota 22.
- En Quillota, la Organización Sindical afiliada a la Confederación Libertad también emplea a sus dirigentes, como mediadores, en la primera etapa del conflicto laboral. Entrevista al dirigente, efectuada el 21/4/83.
- (32) Juan Colombo Campbell. op. cit. pág. 12.
- (33) Entrevista al abogado Sr. Luis Alvarez. Ver Nota 24.
- (34) Entrevista con el abogado Sr. Ricardo Bravo. Ver Nota 23.
- (35) Juan Colombo Campbell. op. cit. pág. 11.
- (36) D.L. 2.200 de 1978, Art. 7° Transitorio.
- (37) Ley 18.018, publicada en el D.O. del 14.08.81.
- (38) Ley 18.018.
- (39) Se trata del ejercicio del llamado Derecho Legal de Petición, ante la ausencia de los mecanismos de mediación existentes con anterioridad al Golpe Militar.
- (40) Abogados 01 y 06.

- (41) Nos referimos al D.L. 2346 de 1978.
- (42) La Ley 16.455 legisla esta materia.
- (43) Lamberto Cisternas, et. al.: "Nueva Legislación Laboral. Comentarios y Textos". Rerum Ltda. Editores. 1979. p.50.
- (44) Op. cit. p. 51.
- (45) Guillermo Campero y José A. Valenzuela: "El Movimiento Sindical Chileno en el Capitalismo Autoritario" (1973-1981). OS/D/le. JLET 1981.
- (46) Se trata de una decisión discrecional de la autoridad administrativa del Trabajo.
- (47) Entrevista a Abogado 10.
- (48) La Ley 18.018 deroga explícitamente la 16.455.
- (49) La Negociación Colectiva siempre fue una de las instituciones laborales que más combatieron los sectores patronales. Es una gran ironía verlos ahora forzando a sus trabajadores a negociar.
- (50) Abogado 06.
- (51) Idem.
- (52) Abogado 02.
- (53) Entrevista a la Secretaria del Sindicato "Estrella de Buin".
- (54) Entrevista a Dirigentes de la Federación Sargento Candalaria.
- (55) Abogado 02.
- (56) Guillermo Campero y J. A. Valenzuela. Op. cit.
- (57) Abogados 01, 02, 06 y 10.
- (58) D.L. 2.200. Art. 139.
- (59) Abogado 02. El auxilio de la Fuerza Pública para llevar a efecto el desalojo debería ser ordenado por un Tribunal, una vez que el juicio hubiera terminado y el trabajador estuviera vencido. Normalmente, los tribunales conceden un plazo para que se abandone la casa. Al menos, esto es lo que establece la Ley vigente.

El Sindicato ha podido en parte frenar estos abusos a través de la asesoría legal. Sin embargo, queda planteado el problema de la existencia de un sector -el patronal- que tiene acceso a la fuerza pública para resolver conflictos a su favor, sin necesidad de ceñirse a las instituciones legales vigentes.

- (60) Abogado 10.
- (61) Entrevista a la Secretaria del Sindicato "La Estrella" de Buin y al Abogado 02.
- (62) Idem.
- (63) Abogado 06.
- (64) Entrevista a los Dirigentes de la Federación Sargento Candelaria.
- (65) Entrevista al Abogado 01 y al Dirigente Sr. Echeverría.
- (66) Idem.
- (67) Entrevista a la Secretaria del Sindicato "La Estrella de Buin" y al Abogado 02.
- (68) Idem.
- (69) Entrevista al Abogado 12.
- (70) Idem.
- (71) Entrevista al Abogado 09.