Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

UNIVERSIDAD DE CONCEPCION

REVISTA DE DERECHO

AÑO XLVII — Nº 168

ENERO - DICIEMBRE DE 1980

ESCUELA DE DERECHO

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

EL DECRETO LEY 2.200 EN LA EVOLUCION DEL DERECHO LABORAL CHILENO

Prof. PABLO SAAVEDRA BELMAR
Departamento de Derecho Laboral
Universidad de Concepción

El devenir del Derecho del Trabajo en nuestro país no ha seguido una trayectoria de desarrollo uniforme sino que, por el contrario, se ha caracterizado por la existencia de períodos legislativos determinados. Es así posible distinguir, como es tradicional, diferentes etapas. En las que pudiéramos llamar iniciales nada podemos seguramente agregar a las distinciones ya formuladas por diversos autores. No obstante, los períodos más recientes no han sido delimitados y merecen comentarios especiales.

Dejando de lado la época que se remonta al siglo pasado, en que por carencia de legislación laboral específica se suele buscar con ahínco manifestaciones del Derecho del Trabajo en los Códigos tradicionales que aún nos rigen, creemos que sólo es pertinente preocuparnos de normas directamente concernientes a nuestra materia. Suele así hablarse, como primera fase, del período de leyes aisladas, de carácter social, que encuentran su consagración desde principios de este siglo. Entre estas leyes corresponde incluir las siguientes: Ley 1.838 de 20 de Febrero de 1906 sobre habitaciones obreras; Ley 1.990 de 20 de Agosto de 1907 sobre descanso dominical; Ley 2.951 de 25 de Noviembre de 1915 sobre exigencia de mantener sillas a disposición de los dependientes en los establecimientos comerciales; Ley 2.977 de 1º de Febrero de 1915 sobre días feriados; Ley 3.321 de 3 de Noviembre de 1917, que reemplazó a la Nº 1.990; y Ley 3.170 de 27 de Diciembre de 1916 sobre accidentes del trabajo. Esta última ley, que consagra normas de responsabilidad objetiva y que permite sustraerse de las prescripciones de responsabilidad extracontractual del Código Civil, tenía como aspectos objetables el no hacer indemnizables los accidentes ocurridos por culpa grave de la víctima ni las enfermedades profesionales.

Lo relacionado hasta ahora pudiera darnos la idea errada de un desarrollo laboral progresivo, llamado a manifestarse en forma constante. No fue así en verdad. Las circunstancias sociales de la época hacían imprescindible la pronta dictación de un Código del Trabajo, esto es de un texto armónico y orgánico que regulara las materias fundamentales de orden laboral.

Haciéndose eco de los requerimientos existentes en tal sentido, el Presidente don Arturo Alessandri Palma encargó la redacción de un

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Código al Profesor don Moisés Poblete Troncoso y pudo presentar así a la consideración del Congreso, en Julio de 1921, un proyecto denominado "Código del Trabajo y de la Previsión Social". Existiendo además numerosos otros proyectos de leyes determinadas que incidían en materias laborales y que se encontraban pendientes en el Congreso y teniendo especialmente en vista el Presidente que mientras el proyecto redactado por el Profesor Poblete se estudiaba en la Cámara de Diputados, en forma paralela, dentro del caos parlamentario imperante en la época, en el Senado se discutía también un proyecto de legislación social, optó por aunar tales esfuerzos formando una Comisión Mixta de Diputados y Senadores, a la que se agregó el propio don Moisés Poblete.

Los estudios de esa Comisión se prolongaron por casi tres años sin lograrse la premura que procuraba el Ejecutivo. La lentitud de la Comisión era notoriamente contradictoria con las tensiones sociales que vivía el país y la comunidad internacional.

Como expresa don Francisco Walker Linares, "con motivo de la candidatura a la primera presidencia de la República de don Arturo Alessandri Palma, se produjo en Chile, como repercusión de un fenómeno universal, un movimiento popular avasallador, con características de un verdadero misticismo de masas, tendiente a desplazar la política nacional de sus viejos moldes anticuados de luchas teológicas, hacia un terreno realista y social, de protección a las clases trabajadoras, las que despertaban súbitamente a la conciencia de sus derechos".[1]

La inercia parlamentaria fue determinante en el movimiento revolucionario de Septiembre de 1924. Bajo esa presión el Congreso despachó en una sola sesión, el 8 de Septiembre de 1924, los siguientes textos legales:

1.- Ley 4.053, sobre contrato de trabajo; 2.- Ley 4.054, sobre Seguro Obligatorio de Enfermedades e Invalidez; 3.- Ley 4.055, sobre Indemnizaciones por Accidentes del Trabajo; 4.- Ley 4.056, sobre Tribunales de Conciliación y Arbitraje; 5.-Ley 4.057, sobre Organización Sindical; 6.- Ley 4.058, sobre Sociedades Cooperativas y 7.- Ley 4.059, sobre Contrato de los Empleados Particulares.

En carta que el Presidente Arturo Alessandri Palma, exiliado en París, dirigiera con fecha 30 de Noviembre de 1929 a don Moisés Poblete Troncoso, recuerda, en lo que nos parece pertinente:

"El movimiento revolucionario militar del 5 de Septiembre de 1924 nos sorprendió sin que hubiéramos podido arrancar al Congreso ni siquiera una sola de las leyes sociales reclamadas insistentemente desde el primer día en que se asumió el mando, el 23 de Diciembre de 1920.

1Francisco Walker Linares. "Esquema del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en Chile". Editorial Jurídica de Chile. Año 1965. Pág. 57.

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

"En la reunión que los militares sublevados tuvieron conmigo, en la mañana del 5 de Septiembre de 1924, entre otras cosas, se quejaron de que el Congreso no había dado al Presidente las leyes sociales solicitadas. Mi campaña de opinión había llegado hasta los cuarteles.

"Al oír tal cosa me imaginé que era tal vez oportuno el momento de poder arrancar al Congreso las leyes resistidas durante cuatro años. Creía que esa idea, ese pensamiento, cambió el curso de los acontecimientos ese día y determinó el giro de los sucesos, pues mi supremo deseo de ver convertidas en leyes nacionales las ideas sentidas y defendidas con tan sincero afecto, me determinó a contemporizar en ese momento con los sublevados y me desvié del primitivo propósito que tuve de haberlos reprimido enérgicamente y para lo cual disponía de medios eficaces en aquel instante. El deseo de alcanzar para mi país la legislación social, juzgada como una necesidad nacional, fue superior en mi espíritu a toda otra consideración. Los sublevados me hicieron la promesa de volver disciplinadamente a sus cuarteles siempre que fueran despachadas brevemente las leyes tanto tiempo retardadas. Expuse la situación a los presidentes de ambas ramas del Congreso, al mayor número posible de diputados y senadores y obtuve de ellos la promesa de despachar violentamente las leyes reclamadas para salvar al país de una revuelta y del naufragio de sus instituciones.

"Accediendo a mis peticiones, el Congreso, en la sesión del lunes 8 de Septiembre de 1924 despachó las leyes solicitadas".

Es sabido que en el hecho los militares no se limitaron a ese acto de presión y que el Presidente tuvo que abandonar el país. Pero en el orden legislativo laboral se había dado un paso trascendental que marca, con justicia, la denominada segunda etapa de nuestra normatividad social.

Esa etapa es de duración relativamente breve, pues se extiende hasta la dictación del Decreto con Fuerza de Ley Nº 178 de 13 de Mayo de 1931 publicado en el Diario Oficial de 28 de ese mes y que entró a regir el 28 de Noviembre del citado año. A través de este Decreto con Fuerza de Ley se refunden en un solo texto las siguientes leyes y decretos leyes:

"1.- La Ley 2.951 de 25 de Noviembre de 1915, sobre sillas en los establecimientos comerciales;

2.- La Ley 3.321 de 5 de Noviembre de 1917 sobre descanso dominical;

3.- La Ley 3.915 de 9 de Febrero de 1923, que establece el peso máximo de 80 kilos para los sacos de carguío por fuerza de hombre;

4.- La Ley 4.053 de 8 de Septiembre de 1924, sobre contrato de trabajo;

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

5.- La Ley 4.055 de 8 de Septiembre de 1924, sobre accidentes del trabajo, según el texto definitivo adoptado por decreto–ley Nº 379, de 13 de Marzo de 1925, exceptuado el título III;

6.- La Ley 4.056 de 8 de Septiembre de 1924, sobre tribunales de conciliación y arbitraje;

7.- La Ley 4.057 de 8 de Septiembre de 1924, sobre organización sindical;

8.- El Decreto Ley 270, de 24 de Febrero de 1925 y el Nº 198 de 6 de Abril del mismo año sobre cierre de peluquerías;

9.- El Decreto Ley 2.100, de 31 de Diciembre de 1927, sobre tribunales del trabajo;

10.- El Decreto Ley Nº 24 de 4 de Octubre de 1924, sobre prohibición de trabajo nocturno en las panaderías, con las modificaciones del decreto ley 272, de 24 de Febrero de 1925;

11.- El Decreto Ley 442 de 6 de Abril de 1925, sobre protección a la maternidad obrera y salas cunas;

12.- El Decreto Ley 857 de 11 de Noviembre de 1925, sobre empleados particulares, con excepción de los títulos V y VI;

13.- El Decreto Ley 772, de 23 de Noviembre de 1925, sobre empleados a bordo de las naves de la marina;

14.- La Ley 4.956 de 26 de Febrero de 1931, sobre cierre de boticas".[2]

Por su contenido el D.F.L. Nº 178 pasó a llamarse Código del Trabajo, aunque enfrentado a la concepción doctrinaria de lo que debe entenderse por un verdadero Código, nunca llegó a merecer tal denominación, por carecer de los atributos respectivos. Era más bien una recopilación, como se ilustra con el contenido de materias enunciado y el sistema legislativo seguido. Constaba de 576 artículos distribuidos en cuatro Libros. El primero destinado al contrato de trabajo; el segundo a la protección de los obreros y empleados en el trabajo; el tercero a las asociaciones sindicales y el cuarto a los Tribunales y a la Dirección del Trabajo. Este Código tuvo larga vigencia, si se considera la rápida evolución de las instituciones laborales.

El Decreto Ley 2.200 de 15 de Junio de 1978 deroga sus Libros I y II, en su artículo 166[3]. Por su parte el art. 75 del Decreto Ley 2.756 de 3 de Julio de 1979 deroga el Libro III de aquel Código y, finalmente, el art. 84 del Decreto Ley 2.758 de 6 de Julio de 1979 deroga el Título II del Libro IV del Código, que versaba sobre conflictos colectivos.

2Moisés Poblete Troncoso. "Evolución del Derecho Social en América". Editorial Nascimento. Santiago. Chile. Año 1942. Pág. 183.

3La fecha de textos legales, citada sin otra mención, se entiende corresponder a la publicación respectiva en el Diario Oficial.

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

En resumen, del que fuera el Código del Trabajo chileno, sólo resta en vigor la parte del Libro IV destinada a los Tribunales del Trabajo. El Título III de ese Libro que regulara la Dirección del Trabajo había sido derogado mucho antes, por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 76 del Ministerio de Hacienda, de 25 de Julio de 1953.

Sin embargo, nada autoriza sostener que el Código tuviera una aplicación invariable o permanente. Fueron numerosísimas las leyes que lo modificaron o lo complementaron, en términos que se produjo un doble efecto: por una parte cambios de mayor o menor entidad en la normatividad del Código y, por la otra, una transformación profunda en la significación del texto dentro del ámbito de la legislación social chilena. Del rol fundamental y casi único que al comienzo le correspondió, llegó a tener un lugar desmedrado en el frondoso conjunto legislativo que no se incorporó al Código. Leyes modificatorias pueden encontrarse en casi todas sus materias. Sólo por vía de ejemplo podemos citar la ley 7.747 del año 1943 sobre despidos colectivos y paralización de empresas; la Ley 8.811 del año 1947 sobre sindicatos agrícolas; y la Ley 9.581 de 1950, sobre gratificaciones.

Las leyes complementarias fueron seguramente más numerosas y aun más trascendentes. Cabe mencionar entre ellas la Ley 6.020 del año 1937 que establece diversas instituciones en favor de los empleados particulares, como sueldo vital, las Comisiones Mixtas de Sueldos, el Subsidio de cesantía y las asignaciones familiares. La Ley 7.295 del año 1942 constituye el texto definitivo de esa Ley que, en la actualidad, ha perdido prácticamente toda su relevancia. Es también dable destacar la Ley 11.986 del año 1955 que declaró que la Judicatura del Trabajo pasaba a formar parte del Poder Judicial. Hasta entonces los Tribunales del ramo habían dependido del Ministerio del Trabajo. La Ley 11.999, llamada de "sábado inglés", es también del año 1955. La legislación de Seguridad Social experimentó una evolución paralela que le asignó progresiva identidad, separando sus instituciones del Derecho del Trabajo, según la concepción moderna en la materia. Se dictan así la Ley 6.174 del año 1938 sobre Medicina Preventiva, la Ley 10.383 del año 1952 sobre Servicio de Seguro Social, la Ley 10.986 sobre continuidad de la previsión, la Ley 10.475 del año 1952, sobre jubilación y pensiones de los empleados particulares, etc.

Son asimismo numerosas las leyes que complementando el Código califican como empleados particulares a determinados sectores de trabajadores. Se advierte inclusive en ellas una evolución. En los primeros textos, como en la Ley 6.242 de 14 de Septiembre de 1938, al calificarse como empleados a los choferes de casas particulares, se procedió con un criterio técnico, solucionando una duda legítima. En cambio en las etapas finales de la aplicación de este sistema, como en la Ley 16.386 de 10 de Diciembre de 1965, se califica en aquella calidad a quienes se desempeñen profesionalmente como mecánicos. Fue el resultado de la presión ejercida en el orden legislativo por determinados grupos laborales que por la vía de la norma especial lograban así alcanzar la codiciada califi-

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

cación de empleado particular con todas las ventajas que por tantos años mantuvo sobre el sector obrero.

Ahora bien, en esta evolución legislativa se hace preciso reconocer la existencia de un tercer período, entre los años 1964 y 1970, que se caracteriza por la promulgación de importantísimas leyes que dan por resultado un notorio avance en la legislación laboral chilena. Está muy lejos de nuestros propósitos el de evaluar por medio de esta clase de realizaciones determinados períodos gubernamentales. Nos atenemos a consignar, objetivamente, una realidad. En efecto, en aquel lapso se dictaron los siguientes textos principales en el área jurídica que nos preocupa: Ley 15.475 del año 1964, sobre feriado progresivo; Ley 16.426, del año 1966, sobre la misma materia; Ley 16.465, también del año 1966, sobre terminación del contrato de trabajo; Ley 16.625, del año 1967, sobre sindicación campesina; Ley 16.744, del año 1968, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; Ley 16.781, del año 1968, sobre medicina curativa; y Ley 17.074, igualmente publicada el año 1968, que establece importantes disposiciones sobre reanudación de faenas y sobre constitución de Comisiones Tripartitas, entre otras materias.

La legislación sobre feriado progresivo hace justicia por primera vez en Chile a la necesidad de mayor descanso anual de los trabajadores con largos períodos de servicios dependientes. La Ley 16.455 instituye como norma general la protección del trabajador ante el despido arbitrario. La Ley 16.625 aportó una normatividad muy acabada y moderna sobre sindicatos agrícolas y aunque ha resultado derogada dentro de los preceptos del Decreto Ley 2.756 del año 1979, ello no desmerece el avance de aquella legislación. La Ley 16.744 establece por primera vez entre nosotros el sistema de seguro obligatorio mediante una cotización especial, frente a las contingencias de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, logrando independizar las legítimas expectativas de los afectados de las posibilidades patrimoniales de su empleador. La Ley 16.781 que, como la anterior, incide también en Seguridad Social y sigue actualmente en plena vigencia, viene a complementar, después de 30 años, a la ley de medicina preventiva mediante una amplia protección para los casos de enfermedades no previstas en el primer texto. La sola enunciación, por último, de los temas a que se refiere la Ley 17.074 pone de relieve su importancia, en relación a la época en que fue dictada.

En el período gubernamental que se extendió entre 1970 y 1973 no se registra, curiosamente, ninguna ley laboral digna de destacar. Las explicaciones de este hecho podrían ser muy variadas. Creemos poder atenernos a la fundamentación personalmente expresada por un alto personero de los Servicios del Trabajo: no habría valido la pena impulsar una legislación parcial, sino que era preferible y aun más, necesario, esperar la completa destrucción de la institucionalidad "burguesa" para hacer emerger una legislación laboral integralmente nueva.

La labor legislativa laboral del Gobierno actual significa sin duda una nueva etapa en la materia. Prácticamente desde los primeros días

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

del ejercicio de su autoridad se demuestra preocupación por las normas sociales y se asegura a los trabajadores el respeto a sus derechos.

Con todo, el Derecho Colectivo del Trabajo experimenta una necesaria recesión que se origina ya en el Bando Nº 36 de 18 de Septiembre de 1973 al suspender los efectos de los conflictos colectivos. Más adelante el Decreto Ley 275 de 18 de Enero de 1974 veda el funcionamiento de las Juntas de Conciliación durante el año 1974. Prórrogas sucesivas a esa norma determinan que, en definitiva, la negociación colectiva sólo puede reabrirse con la dictación del Decreto Ley 2.758 del año 1979.

En la actividad sindical se registran también restricciones, fundamentalmente en los aspectos relativos al derecho de elección de representantes y de reunión de asambleas. Sobre ello entra a regir el Decreto Ley 198 de 29 de Diciembre de 1973 cuyos efectos, morigerados por alguna legislación de transición, vienen a encontrar su término, en definitiva, en el Decreto Ley 2.756 del año 1979.

Es, en cambio, justamente en el Derecho Individual del Trabajo, al que atañen estas líneas, en que el nuevo Gobierno incursiona en oportunidad más temprana y estable. El resultado más concreto es la dictación del Decreto Ley 2.200 de 15 de Junio de 1978, pero ya antes se habían promulgado normas de importancia como la que instituyó el ingreso mínimo mensual, igualitario para obreros y empleados, que encontramos por primera vez en el texto del artículo 40 del Decreto Ley 97 de 24 de Octubre de 1973.

El Decreto Ley 2.200 contiene un Título Preliminar, 14 Títulos de desarrollo de materias y un Título Final, con un total de 167 artículos, a lo que habría que agregar un conjunto de 14 disposiciones transitorias.

Su principal característica es regular las instituciones prescindiendo definitivamente del distingo obrero-empleado. Sólo en los arts. 1º y 3º transitorio se hace alusión al respecto para dejar en claro, en el mismo órden, que los regímenes previsionales seguirán diferenciados y que las organizaciones sindicales obedecerán al antiguo esquema en que la naturaleza de los servicios era determinante para la clase de sindicato que se podía constituir o integrar. En este último rubro ya la disposición transitoria respectiva ha perdido su relevancia, desde que el Decreto Ley 2.756 sobre organizaciones sindicales desestima igualmente la citada distinción. Unicamente subsiste tal separación legal, en consecuencia, para materias previsionales.

En lo particular son muchas las disposiciones del Decreto Ley 2.200 (en adelante se le aludirá sólo como "el Decreto Ley"), que significan innovaciones de interés. Su estudio nos obliga a una revisión de los distintos Títulos, en orden sucesivo.

Sin embargo, es del caso consignar previamente que, excluida la asimilación de dependientes ya referida, cuya trascendencia es innegable,

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

no se encuentran, en términos generales, a través del Decreto Ley, novedades de gran relevancia. Mejora, sin duda, la sistematización pero, en un elevado porcentaje de las disposiciones, sólo encontramos reiteración de preceptos provenientes de la legislación anterior.

Un intento legislativo preliminar de este mismo Gobierno había significado anteriormente la publicación y discusión a nivel nacional de un Anteproyecto de Código del Trabajo que data del primero de Mayo de 1975. No alcanzó a tener vigencia, siendo de justicia reconocer que en algunos temas representaba avances o recogía inquietudes jurisprudenciales que el Decreto Ley en definitiva ignoró. Así sucedía, por ejemplo, en ese Anteproyecto, con un primer atisbo de normatividad interpretativa de la ley laboral (art. 10); el reconocimiento y regulación de la institución denominada relación de trabajo (art. 14); la especificación de las obligaciones y prohibiciones de las partes (art. 31 y siguientes); y la mantención del vínculo laboral en los casos de transformación de empresas, fuere por cesión, fusión, absorción, escisión o cambio de su estatuto legal (artículo 198). Omitimos referirnos, por no corresponder al tema, a las orientaciones seguidas por ese Anteproyecto en lo relativo a Derecho Colectivo del Trabajo en que se registraban criterios muy diferentes a los que inspiraron los Decretos Leyes del denominado Plan Laboral.

Acorde con lo señalado, en la secuencia de las normas del Decreto Ley conviene mencionar o analizar en especial las que en cada caso pasamos a indicar.

TITULO PRELIMINAR.— En el artículo primero, inciso tercero, se admite que "los trabajadores de empresas estatales, de administración autónoma o independiente y aquellos a que se refiere el inciso anterior (trabajadores del Fisco, municipalidades y de empresas, entidades o instituciones cuyos funcionarios y trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial y personas cuyas actividades estén regidas por leyes especiales), se sujetarán a las normas de la presente ley en los aspectos o materias que no estén regulados en las leyes de las respectivas empresas o actividades".

Es un reconocimiento evidente del que la doctrina denomina carácter expansivo del Derecho del Trabajo, que tiende a constituirse en la norma general en materia de prestaciones de servicios. La disposición es notoriamente más amplia que la contenida en el derogado artículo 5º del Código.

El artículo segundo merece ser citado porque ateniéndose a orientaciones y Convenios de la Organización Internacional del Trabajo establece que "el trabajo cumple una función social y constituye para cada cual un deber y un derecho, siendo las personas libres para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan".

El inciso citado tiene rango más bien constitucional y justamente el Acta Constitucional Nº 3 del año 1976, cuyo texto definitivo fue fijado

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

por el Decreto Ley 2.755 de 5 de Junio de 1979, consagra la libertad de trabajo y el derecho al mismo, aunque allí no se menciona expresamente "del deber" de trabajar. Tanto el Decreto Ley, en el precepto en referencia, como el Acta Constitucional aludida prohíben las discriminaciones por motivos no laborales en la contratación de trabajadores.

El artículo 3º letra b) del Decreto Ley contiene la definición de trabajador, entendiendo por tal a "toda persona natural que preste sus servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo". Vale la pena reparar en este concepto unitario en el que se funda todo el desarrollo del Decreto Ley.

Se encuentra en el artículo 4º una presunción de derecho en orden a que representa al empleador, para los efectos del texto en estudio, y que en tal carácter lo obliga con los trabajadores "el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o en representación de una persona natural o jurídica". Esta norma simplifica considerablemente el ejercicio de los derechos del trabajador. En lo substantivo afianza el mérito de estipulaciones no convenidas directamente con el empleador sino con quien se presume su representante. En lo procesal permite emplazar de las acciones correspondientes a ese representante, avanzando en mucho con relación a lo prevenido en el Código de Procedimiento Civil, cuyo art. 8º, norma que nos parece la más próxima, es notoriamente más restringida.

En el artículo 5º se alude claramente a dos materias, debiendo haber mediado, a lo menos, una separación de incisos. En la primera parte se reitera la irrenunciabilidad de los derechos establecidos por las leyes laborales, reiterando el precepto que es un pilar del Derecho Laboral y que antes se contenía en el artículo 665 del Código. La segunda parte, en cambio, aclara un tema sobre el que no se había legislado al permitir a las partes modificar de consuno contratos individuales o colectivos en todo aquello que hubieran podido convenir libremente. En otros términos, queda explícito que lo logrado por los trabajadores por sobre los mínimos legales es libremente negociable.

Termina el Título Preliminar con la distinción entre contrato individual y contrato colectivo de trabajo, en su art. 6º. La definición de contrato colectivo ha sido reemplazada con arreglo al Decreto Ley 2.758 del año 1979, sobre negociación colectiva.

TITULO I.— DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

En este Título es digna de mención la definición de contrato individual de trabajo, contenida en el art. 7º, en la que por primera vez se incorpora el elemento subordinación o dependencia como forma de tipificar ese vínculo. La definición del Código había sido permanentemente criticada por esa omisión.

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

El artículo 8º contiene, sin mencionarlo, una alusión a la relación de trabajo, al presumir la existencia del contrato del hecho jurídico consistente en la prestación de servicios en los términos que para esa convención enuncia la disposición precedente. Hubiera sido preferible regular expresamente aquella institución, máxime si su relevancia se reconoce en preceptos como el artículo 28 del Decreto Ley al hacer obligatorios los efectos del período cumplido en virtud de un contrato de trabajo viciado desempeñado por un menor, o en el propio artículo 163 que obliga al cómputo de la prescripción desde la extinción de los servicios efectivos.

Advertimos una innovación interesante en el artículo 12 del Decreto Ley en el que se permite la modificación unilateral del contrato de trabajo por parte del empleador en cuanto a "la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador". Es la consagración del denominado "jus variandi" que en la legislación argentina, que nos puede servir de referencia, se expresa en los siguientes términos: "El empleador está facultado para introducir todos aquellos cambios relativos a la forma y modalidades de la prestación del trabajo, en tanto esos cambios no importen un ejercicio irrazonable de esa facultad, ni alteren modalidades esenciales del contrato, ni causen perjuicio material ni moral al trabajador".[4]

El "jus variandi" constituye evidentemente una excepción a la "ley del contrato", de inspiración privatista, que en nuestro Código Civil se reconoce en su artículo 1545.

En los artículos 13 a 22 del Decreto Ley se contiene el actual régimen de terminación de contrato de trabajo, llamado a regir, según lo prevenido en el artículo 4 transitorio del mismo texto normativo, a aquellos trabajadores contratados a contar desde la fecha de su vigencia. La extinción de los servicios del personal contratado con anterioridad sigue regida por la ley 16.455.

Ahora bien, la regulación de la terminación de contrato en el ámbito del Decreto Ley puede hacerse mediante un paralelo, que efectuaremos en forma sucinta, con el régimen instituido en la citada ley 16.455.

Destacando las innovaciones producidas creemos poder afirmar que la más relevante es la que generaliza la posibilidad de desahuciar el contrato por parte del empleador, asumiendo una responsabilidad de carácter indemnizatorio con arreglo a los arts. 13 letra f) y 16, la que tiene directa relación progresiva en su monto con los factores antigüedad del trabajador y monto de sus remuneraciones. Ya las posiciones críticas

---

4Art. 66 inc. primero de la Ley 20.744 promulgada el 20 de Septiembre de 1974 y cuyo texto definitivo fue fijado por Decreto Nº 390 del año 1976.

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

asumidas con respecto a la ley 16.455 habían centrado en el Congreso de la época sus observaciones en cuanto a que esa ley estaba muy lejos de asegurar estabilidad real en el cargo y sólo hacía más oneroso un verdadero desahucio que en definitiva operaba cuando el empleador, aun despidiendo con arbitrariedad, se negaba a acatar la reincorporación judicialmente ordenada. En este sentido, el Decreto Ley ha sido más directo o realista. Ha comenzado por reconocer esa supremacía de la voluntad patronal, cuantificando la indemnización de una exoneración formulada sin expresión de motivos o sin existir éstos.

Desde otro punto de vista, el Decreto Ley ha demostrado mejor técnica legislativa al sistematizar las causales de conclusión de contrato en aquéllas ajenas a la culpa o dolo de los contratantes, que suponen consiguientemente situaciones normales de terminación (art. 13); en las que ha mediado imputabilidad con relación a alguna de las partes, y que la doctrina llama causales de caducidad (art. 14); y, finalmente, en aquellas que determinando también caducidad, configuran verdaderos atentados a los intereses de la comunidad, pudiendo llegar a tipificarse delitos contra la Seguridad del Estado (art. 15).

Es también positivo que el art. 17 del Decreto Ley, recogiendo cierta orientación jurisprudencial atinente a la interpretación del artículo tercero de la ley 16.455, reconozca en favor de representantes y de trabajadores cuyos cargos, por su naturaleza, dependan de la exclusiva confianza del empleador, el derecho a que, no obstante operar ampliamente el desahucio a su respecto, puedan devengar indemnización con relación al período laboral inmediatamente precedente al desempeño del cargo de representación o confianza.

Es, en cambio, objetable con fundamento el que el art. 18 del Decreto Ley declare incompatibles las indemnizaciones por desahucio que regula con "toda otra indemnización que por razón del término del contrato pudiera corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen y a cuyo pago concurra el empleador, total o parcialmente, salvo con las indemnizaciones legales que paguen los respectivos organismos previsionales". El inciso segundo de la norma asegura al trabajador un derecho de opción ante la incompatibilidad expresada. El carácter limitativo de la norma tiene su mayor relevancia en el campo del Derecho Colectivo que siempre fue nutrida fuente de indemnizaciones convencionales a cuya percepción había podido, hasta la vigencia del Decreto Ley, sumarse las indemnizaciones por despido derivadas del Derecho Individual. Con todo, la indemnización por desahucio se mantiene como compatible con la derivada de un despido colectivo o paralización de empresas, de conformidad con el inciso séptimo del art. 7 transitorio del mismo Decreto Ley.

Se puede, por otra parte, fundar diversas críticas al artículo 19 del texto en referencia. En su primera parte ha dejado un importante vacío legal al permitir al trabajador reclamar judicialmente, en procura de la indemnización respectiva, cuando su contrato termine con arreglo a los

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

artículos 14 y 15. Nada se dice para el caso que el contrato se haya dado por terminado según el art. 13, por lo que aparentemente, en el orden formal, si se hace valer por el empleador la conclusión del trabajo o la fuerza mayor, el trabajador carecería de acción. El mismo artículo 19 es objetable en cuanto pretendiéndose seguramente lograr una mayor expedición en el logro de los beneficios patrimoniales que a un trabajador corresponden cuando el contrato se da por terminado por incumplimiento patronal, se crea un procedimiento fundamentalmente administrativo que en definitiva podría dar origen a un título ejecutivo de características confusas. Es difícil que los requisitos de la acción ejecutiva puedan siempre cumplirse a través del sistema a que aludimos.

No escapa tampoco a una observación evidente y fundada el artículo 22, que regula el caso de los trabajadores sujetos a "fuero sindical", dejando importantes dudas sobre la normatividad aplicable a los diversos otros casos de fuero. Creemos que la disposición debe ser interpretada como de general aplicación, a pesar de que para ciertos casos determinados encontramos el artículo 100, sobre inamovilidad de la mujer en caso de embarazo que se remite al artículo 22 y el artículo 123 sobre delegado del personal, en cuyo texto definitivo fijado por el Decreto Ley 3355 de 30 de Abril de 1980, se ha referido también al mismo artículo 22. Una solución contraria a la que insinuamos dejaría sin contenido efectivo las disposiciones que consagran las otras clases de fueros, como los referentes a los trabajadores en caso de enfermedad.

La reajustabilidad de las indemnizaciones derivadas de terminación de contrato, que se rige por el artículo 21 del Decreto Ley, ha pasado como sistema a identificarse con el que regula el pago de remuneraciones atrasadas según el artículo 71 del mismo texto. El reajuste queda así dependiendo directamente de la variación oficial del Indice de Precios al Consumidor y su modificación se produce, por consiguiente, mes a mes. El método antes seguido por el Decreto Ley 676 del año 1974, complementario de la ley 16.455, contemplaba reajustabilidad sólo en los casos y oportunidades de variación legal de remuneraciones del sector privado.

TITULO II.— DE LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR Y OTRAS NORMAS RELATIVAS AL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES.

El Decreto Ley mantiene el sistema del Código del Trabajo que, con una ordenación de normas cuyo método no compartimos, trata conjuntamente lo relativo a la capacidad laboral con las medidas de protección que la condición de menor aconseja. Se conserva en 18 años la plena capacidad ante el Derecho del Trabajo. En cambio, se eleva la edad mínima a 14 años, dado que el Código la fijaba en 12. Se logra con ello una evolución positiva. Era a todas luces aberrante permitir contratos de trabajo de niños de 12 años; se contradecía a nuestro antiguo Código Civil que declara absolutamente incapaces a los impúberes

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

y, en cambio, el texto laboral derogado daba capacidad de administración a un grupo de impúberes constituido por los varones mayores de 12 y menores de 14 años, previa autorización inicial de su contrato; y, finalmente, se atentaba contra lo acordado en la Organización Internacional del Trabajo sobre mínimo de edad laboral.

En efecto, "el Convenio sobre la edad mínima, año 1973 (núm. 138), establece, entre otras cosas, que se deberá elevar progresivamente la edad mínima de admisión al empleo hasta un nivel que posibilite el más completo desarrollo físico y mental de los menores y que esa edad no deberá ser inferior a la de terminación de la obligación escolar o, en todo caso, a los quince años; no obstante, los Estados Miembros de la OIT cuya economía y medios de educación estén insuficientemente desarrollados podrán fijar la edad mínima en catorce años"[5]. Consiguientemente, Chile ha aceptado implícitamente la condición de país subdesarrollado al acogerse al límite de menor de edad laboral fijado para esa categoría de naciones.

Dentro de lo prevenido también en el artículo 23 del Decreto Ley, se establece que al menor, previa autorización para trabajar, se le aplicarán las normas del peculio profesional (art. 246 del Código Civil), sin que sea indispensable, por cierto, que se trate de un hijo de familia. Para la mujer menor, en el evento de ser casada, se hace expresamente aplicable el artículo 150 del citado Código, que instituye su plena libertad laboral, dando origen con su producido al denominado patrimonio reservado.

Entre las normas de protección se conserva el límite de jornada de 8 horas diarias. Ello no excluye la posibilidad de trabajo extraordinario para los casos en que la jornada convencional fuere inferior.

Como norma de protección también, el Decreto Ley extiende hasta los 21 años la necesidad de un examen previo de aptitud para que los menores puedan efectuar trabajos subterráneos.

Surgen como elementos legislativos nuevos la posibilidad, subsidiaria, de que sea el Inspector del Trabajo quien autorice la contratación de un menor de edad y la intervención, que para determinados casos, se confiere en estas materias al Juez de Menores (arts. 23, 26 y 27).

TITULO III.— DE LA NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES.

La norma genérica del artículo 14 del Código Civil, cuyo texto hace imperativa la ley a todos los habitantes de la República sin distinción de nacionalidad, encuentra plena vigencia en el Derecho del Trabajo chileno. Reafirma este aserto, que conduce al principio de la territorialidad de la ley laboral, el artículo 198 del Código de Bustamante,

[5]Elías Mendelievich. "El Trabajo de los niños". Revista Internacional del Trabajo. 1979. Volumen 98. Nº 4. Pág. 465.

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

ratificado por nuestro país, según cuyo texto ese principio debe regir en todo lo relativo a "accidentes del trabajo y protección social del trabajador".

Las orientaciones señaladas no se desvirtúan por la aplicación de los artículos 30 a 32 del Decreto Ley 2.200 que sólo tienen por objeto, en lo fundamental, procurar que en las empresas tengan posibilidades mayoritarias de campo ocupacional los chilenos y quienes se asimilan a ellos por la misma ley en razón del lapso de residencia en el país o de vínculos familiares que demuestran su radicación. La proporción exigida y que es obligatoria siempre que se ocupe más de cinco trabajadores, es un 85% de chilenos o de asimilados a tal nacionalidad.

Las aludidas disposiciones del Decreto Ley 2.200 no son novedosas en nuestro Derecho Laboral. Normas prácticamente iguales se contenían, respecto de empleados particulares, en los arts. 115, 116 y 117 del Código del Trabajo. En cambio, se ha omitido en la formulación vigente lo preceptuado en el artículo 140 de dicho Código que asignaba a los empleados chilenos, en concordancia con lo ya enunciado, el 85% a lo menos de la suma total que se pagare por sueldos.

TITULO IV.— DE LA JORNADA DE TRABAJO.

Se encuentra en este Título una ordenación adecuada de distintas materias: la jornada ordinaria, la jornada extraordinaria, la jornada especial, el descanso durante la jornada, el descanso semanal y los casos de no existencia de limitación de jornada.

Todo ello, precedido de una definición de jornada de trabajo que por primera vez se consagra en nuestra legislación, al expresar que "es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato" (art. 33). El inciso segundo de la misma norma prescribe que "se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables".

Podrían mencionarse como observaciones a las normas de este Título el que se insista en la posibilidad de hacer legítima la jornada de hasta 12 horas diarias que para ciertas categorías de obreros reconocía el Código del Trabajo (art. 37 del Decreto Ley); el que se extremen las distinciones de jornadas especiales para algunos sectores, en términos que para los trabajadores telefónicos podrían darse cuatro límites según las circunstancias de su labor; y el que se indique que "ni aún con remuneración extraordinaria, la jornada de trabajo podrá exceder de 10 horas diarias" (art. 43 inciso cuarto), lo que resulta inaplicable o incumplido en numerosas clases de faenas.

TITULO V.— DE LAS REMUNERACIONES.

Con inspiración a la que conducen muy diversas fuentes (ejemplos, Encíclicas, Declaración de los Derechos Humanos, etc.), el Acta

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Constitucional Nº 3, en su texto fijado por el Decreto Ley Nº 2.755 de 5 de Julio de 1979, reconoce a toda persona el derecho "a una justa retribución que asegure a ella y a su familia, a lo menos, un bienestar acorde con la dignidad humana". La aspiración contenida en este precepto llegará a ser realidad en la medida en que las condiciones del desarrollo económico nacional lo permitan.

Por ahora, ya hemos aludido al mérito derivado del reconocimiento legal igualitario para todo trabajador de una suma base e irrenunciable a percibir, denominada ingreso mínimo mensual. El Decreto Ley incorpora esta institución en su artículo 52.

Ciertamente que el ingreso mínimo mensual o el estipendio de mayor monto que un trabajador perciba puede estar integrado por muy diversos rubros. Es por ello que el artículo 50 del texto en estudio nos entrega una amplia definición de remuneración al decir que se entiende por tal "las cotraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador como retribución de sus servicios".

En un régimen de preeminencia de la empresa privada, ésta deja a cargo del trabajador la consecución de los bienes necesarios para su subsistencia y sólo se limita a entregarle el medio pecuniario de pago. Esta manera de operar en cuanto se obligue a un pago mínimo que asegure una subsistencia decorosa es más acorde con nuestros tiempos, por cuanto, en la concepción liberal antigua, el trabajador estaba obligado a entregar su capacidad laboral como cualquiera otra mercadería y no existía preocupación respecto a si la retribución que el trabajador recibía a cambio de ella alcanzaba a satisfacer los gastos en que incurría para su sustento.

En la actualidad, el trabajo ya no se considera como una mercadería –a diferencia de lo que hacían algunos economistas de antaño–. Ahora, más que nunca, debemos tener presente que el trabajo "se confunde con la persona del trabajador de la cual es inescindible; el trabajo es, pues, el sujeto mismo de la economía. La oferta de las energías de trabajo, no es más que la oferta que el trabajador hace de sí mismo. Por eso tales energías –que no eran consideradas por los Códigos cuando sólo se respetaban los bienes económicos– hoy están protegidas justamente mediante la tutela del trabajador y su familia"[6]. El mismo autor al que se refiere la cita precedente sostiene que, aunque hay una repercusión fundamental del sustento sobre el nivel retributivo, "se hace necesario excluir, como consecuencia de la naturaleza típica del sustento como objetivo del trabajo, el crédito alimentario en el sentido técnico de este instituto". Por lo tanto, no se puede atribuir al crédito de retribución el carácter de crédito alimentario, aunque tengan algunas características comunes. El artículo 4º inciso segundo de la Ley 20.744 sobre contrato

---

[6]Barassi, Ludovico. "Tratado de Derecho del Trabajo". Editorial Alfa. Buenos Aires. 1953, página 27.

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

de trabajo, promulgada en Argentina el año 1974, ilustra la idea expresada: "El contrato de trabajo tiene como principal objeto la actividad productiva y creadora del hombre en sí. Sólo después ha de entenderse que media entre las partes una relación de intercambio y un fin económico en cuanto se disciplina por esta ley".[7]

El concepto dado en el artículo 50 del Decreto Ley y, particularmente, los rubros excluidos expresamente del concepto de remuneración conforme al inciso segundo de la misma norma: asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas, de colación, viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley y otras prestaciones que se otorguen por causas ajenas al trabajo, han dado lugar a problemas de interpretación en cuanto a la imponibilidad de estas prestaciones. El caso de la asignación de colación, por ejemplo, ha sido entendido por el Servicio de Seguro Social en el sentido de que el nuevo precepto no obsta a la imponibilidad de la prestación. Prevalecerían la amplitud de la definición de salario imponible, según el artículo 2º inciso quinto de la Ley 10.383, y lo expresado por el propio Decreto Ley en su artículo 1º transitorio, inciso primero, al consignar que "la presente ley no altera las *normas* y regímenes generales o *especiales* de carácter previsional vigente".

En nuestra opinión debe prevalecer lo dispuesto en el artículo 50 del Decreto Ley por haber operado una especie de derogación orgánica de lo prevenido en la ley 10.383. La jurisprudencia de la Excma. Corte Suprema así lo ha entendido a lo menos en dos ocasiones. En la más reciente, que se refiere a un fallo no publicado, la aludida Corte rechazó el recurso de queja interpuesto contra la I. Corte del Trabajo de Concepción que a su vez había acogido la apelación interpuesta por la empresa agraviada, a la que se habían girado importantes sumas por asignación de colación sobre la que no se había cotizado (expediente Servicio de Seguro Social con Gleisner, juicio ejecutivo).

El artículo 51 indica que constituyen remuneración "entre otras" las siguientes: sueldo, sobresueldo, comisión, participación y gratificación. Es prácticamente la transcripción del antiguo artículo 139 del Código del ramo, ubicado en la regulación del contrato de trabajo de empleados particulares.

Podría llamar la atención que, al definir estos conceptos, se amplía el de comisión que, según el texto vigente, puede devengarse no sólo sobre las ventas o compras que efectúe el empleador con colaboración del trabajador, sino también sobre el monto de otras operaciones. La definición de gratificación como "la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador", que ya se tenía por deficiente al implicar una especie de mera liberalidad, ha resultado ahora más errónea por cuanto los conceptos de gratificación y de sueldo son

---

[7] De la Memoria de Prueba "Las remuneraciones y su protección legal". Autoras Adriana Tabilo Aranda y Judith Poblete Araneda. Universidad de Concepción, año 1980, páginas 7 y 8.

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

independientes con arreglo al Decreto Ley y aquélla puede depender de las "remuneraciones anuales" pero ya no del sueldo anual (arts. 55 y 58).

El monto de las gratificaciones sigue siendo susceptible de determinarse mediante dos vías. O entregando a los trabajadores el 30% de las utilidades o excedentes líquidos o pagando, con prescindencia de los resultados del balance, un 25% de las remuneraciones percibidas por los trabajadores en el ejercicio anual respectivo, debidamente actualizadas.

El porcentaje del primer sistema encuentra su explicación en que se sumaron el 20% que constituía la gratificación de empleados particulares y el 10% de utilidades que representaba la participación eventual en las utilidades por parte de los obreros, en caso de estar afiliados a los sindicatos industriales del período legislativo anterior al que nos rige. Este método del reparto de utilidades no tiene límites o cuantía máxima a diferencia de lo que ocurría en la legislación precedente. En cambio, el pago de gratificaciones mediante la entrega del 25% de la remuneración anual, que será la forma normal de proceder por parte del empleador, a menos que justifique pérdidas o que sus utilidades sean ínfimas, tiene como máximo por cada trabajador 4,75 ingresos mínimos mensuales.

Bajo la vigencia del Código se entendió que el empleador podría optar cada año por uno u otro sistema de pago de gratificaciones siempre, naturalmente, que su determinación comprendiera por igual a todo el grupo laboral. En síntesis, la opción era del empleador y podía ejercerla a su arbitrio en cada ejercicio.

En la actual etapa legislativa el Decreto Ley ha incorporado un precepto que se ha entendido no conciliable con esa opción. Es el artículo 54 que ordena que "las gratificaciones se regularán en los contratos individuales o en los colectivos...". Como consecuencia de ello la Dirección del Trabajo ha entendido que en tales instrumentos debe estipularse la regulación de la gratificación.[8]

Con todo, nos parece factible y legítima una cláusula por la que se establezca en el contrato que se pagará la gratificación repartiendo el 30% de la utilidad líquida a menos que por esta vía se exceda el 25% de las remuneraciones anuales, limitadas éstas a su vez por el monto de 4,75 ingresos mínimos mensuales, en cuyo caso el pago de gratificación se efectuará por este último método.

TITULO VI.— DE LA PROTECCION DE LAS REMUNERACIONES.

Es evidentemente positivo el haber agrupado todas las medidas legales de protección a las remuneraciones en un Título específico. Hasta

---

[8]Circular Nº 51 de 26 de Junio de 1979. Dirección del Trabajo. Revista Jurídica del Trabajo. Diciembre de 1979. pág. 38.

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

la dictación del Decreto Ley tales medidas se encontraban dispersas en la legislación. Con esta modificación la legislación chilena sigue la tendencia de los Códigos o textos más modernos (ejemplos: Código del Trabajo de México, año 1969, arts. 98 y siguientes; Código del Trabajo de Panamá, año 1971, arts. 150 y siguientes; Código del Trabajo de Polonia, año 1974, arts. 84 y siguientes; Ley de Contrato de Trabajo argentina, año 1974, arts. 124 y siguientes).

Se incluyen en las normas de protección la que ordena la estipulación y pago de remuneraciones en moneda de curso legal; la que se refiere a la periodicidad del pago, que en caso alguno puede exceder de un mes; la que consagra el lugar y oportunidad del pago; la que hace en principio inembargables las remuneraciones; la que limita las deducciones o descuentos a las remuneraciones a los casos estrictamente previstos en la ley; y la que confiere privilegio de pago de primera clase a los créditos de los trabajadores respecto de sus empleadores.

En general, se ha mantenido la normatividad anterior sobre estas materias y su sola enunciación nos indica que se trata de disposiciones relativamente simples.

Podría, tal vez, acotarse que la estipulación y pago en moneda de curso legal no constituye una norma absoluta, sino sólo la regla general. En efecto, con arreglo a lo prevenido en las leyes 17.073 y 17.416 se ha adoptado un Acuerdo por el Comité Ejecutivo del Banco Central de Chile en su sesión Nº 1.327 celebrada el 30 de Abril de 1980, por el que se permite estipular y pagar en Chile remuneraciones en moneda extranjera. Los trabajadores respectivos deben tener menos de cinco años de residencia en el país y la norma excepcional se aplicará sólo por el lapso que medie hasta completar los referidos cinco años. El Banco Central de Chile debe, naturalmente, visar cada caso en particular para que el empleador pueda obtener las divisas respectivas y, además, en el contrato de trabajo debe constar una cláusula especial por la que las partes se sujetan a esa aprobación, en conformidad a las normas de cambios internacionales.

Sería también del caso comentar que en lo pertinente a privilegio de pago, los arts. 69 del Decreto Ley y 2.472 actual del Código Civil permiten enunciar tres clases de crédito con ese beneficio legal: a) Las remuneraciones de los trabajadores y las asignaciones familiares; b) Las imposiciones y los aportes de seguridad social; y c) Las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral. Estas tres clases de créditos representan, respectivamente, los numerandos 4º, 5º y 7º del citado artículo 2.472 del Código Civil. Debe tenerse presente que con arreglo al inciso cuarto del artículo 69 del Decreto Ley el privilegio por indemnizaciones legales y convencionales "no excederá, respecto de cada beneficiario, de un monto igual a quince ingresos mínimos mensuales; el saldo, si lo hubiere, será considerado crédito valista".

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

TITULO VII.— DEL FERIADO ANUAL.

En esta institución subsistían algunas de las diferencias más odiosas entre empleados y obreros. Para los primeros bastaba un año de desempeño en la empresa, sin considerar las diferentes clases de licencia, para gozar de feriado. Para los obreros se computaba rigurosamente el número de días efectivamente trabajados pudiendo darse legalmente el caso de un feriado de siete días o aun tener por resultado la carencia de ese derecho.

Además del criterio igualitario implantado por el Decreto Ley al exigir a los trabajadores un año de servicios, sin agregar mayores requisitos, el nuevo texto consagra diversas otras innovaciones. Así, se suprime el feriado progresivo en que era determinante el factor edad (ley 16.424) y que podía dar lugar a extensísimos descansos según la interpretación jurisprudencial que en definitiva predominó respecto de las normas respectivas; se instituye un límite al feriado, el que no podrá exceder de 35 días corridos; manteniendo en principio la continuidad del feriado, se permite que el exceso de diez días hábiles pueda fraccionarse de común acuerdo; se dispone que no tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año (períodos no inferiores, por cierto, a los feriados de los respectivos trabajadores) y se establece el denominado feriado colectivo.

Ha sido criticado el límite absoluto de 35 días corridos, especialmente respecto de los casos de trabajadores que como base ya cuentan con un feriado mayor que el usual, como sucede con los que se desempeñen en yacimientos mineros o los que residan en regiones de ubicación extrema en el norte o en el sur del país. Debe recordarse, en todo caso, que los derechos adquiridos se respetaron al establecer el artículo 11 transitorio del Decreto Ley que los trabajadores que al entrar a regir las nuevas normas tenían ya derecho a un feriado mayor, conservarán éste, pero limitado al número de días de descanso de que gozaban al entrar en vigor el nuevo texto. Entendemos, además, que ese derecho sólo podrá invocarse en tanto no se cambie de empleador, porque la disposición transitoria se refiere a los trabajadores "actualmente contratados". En cualquier nuevo contrato se aplicará el límite citado y los interesados sólo podrán hacer valer el feriado progresivo mediante la agregación de un día más por cada trienio sobre los diez primeros años de desempeño, sistema éste que el Decreto Ley mantuvo en su artículo 73.

TITULO VIII.— DEL REGLAMENTO INTERNO.

En las disposiciones sobre Reglamento Interno no existen cambios de fondo con respecto a lo que ya establecía el Código del Trabajo en sus artículos 92 a 95.

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Sólo cabría mencionar que la Empresa puede ahora implantar su Reglamento Interno sin visación previa de la Inspección del Trabajo como antes sucedía. Ahora la obligación empresarial se traduce en enviar copias del Reglamento, dentro de los cinco días siguientes a su vigencia, al Ministerio de Salud Pública y a la Dirección del Trabajo. Estas autoridades están facultadas para exigir de oficio las modificaciones que estimen pertinentes y, además, tienen atribuciones para conocer de las reclamaciones que respectivamente, según la materia, les hagan llegar los trabajadores a través de sus organizaciones sindicales.

TITULO IX.— DE LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES.

El Derecho Laboral implica en sí, entre otras características, el otorgar protección a los trabajadores. Esta orientación se ubica en los orígenes de esta rama del Derecho y es en virtud de ella que se implantan normas mínimas o básicas en cuanto a extensión de jornada, monto de remuneraciones, trabajo de los menores, etc.

En un sentido más moderno, como observa Eugenio Pérez Botija, "frente a los deberes de fidelidad y obediencia del trabajador se contrapone el de protección a éste por parte del empresario"[9]. O como con mejor detalle lo expresa Juan D. Pozzo, "el Derecho del Trabajo adquiere una fisonomía especial, una individualidad jurídica que persigue la protección de la persona del trabajador en toda su significación humana. Esta protección abarca no solamente lo relativo a la ejecución del trabajo y la integridad de la persona del trabajador, sino que también le garantiza la libertad para la realización de actividades destinadas a obtener el mejoramiento de las condiciones de trabajo, es decir, la participación sindical, la concertación de convenciones colectivas de trabajo, la intervención en la defensa de los intereses laborales en la empresa o ante las autoridades administrativas".[10]

Sin embargo, las materias que encontramos regladas en el Título IX del Decreto Ley en análisis se limitan a la protección de la vida y de la salud de los trabajadores. Lo dice expresamente el artículo 86 inciso primero: "El empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores".

Las instituciones que concretamente encontramos en el Título reafirman la premisa anotada. En efecto, se obliga al empleador a disponer de los elementos necesarios para prestar, en caso de accidente de sus trabajadores, oportuna y adecuada atención médica, farmacéutica y hospitalaria; se deja entregado a un Reglamento a dictar la regulación de las industrias o trabajos peligrosos o insalubres; se confiere al Minis-

---

[9] Eugenio Pérez Botija. Derecho del Trabajo. Sexta edición. Editorial Tecnos S. A. Madrid. Año 1960, pág. 190.
[10] Juan Pozzo. Manual Teórico Práctico de Derecho del Trabajo. Editorial Ediar. Buenos Aires. Año 1967. Página 25.

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

terio de Salud Pública la facultad de imponer las medidas mínimas de higiene y seguridad que los trabajos y la salud de los trabajadores aconsejen; se otorga amplia protección a la maternidad a través de diversas medidas (descanso pre y post natal, pago de subsidio, inamovilidad, salas cunas, etc.) y se mantienen antiguas normas protectoras relativas a existencia de sillas en los establecimientos comerciales e industriales, peso de los sacos de carguío por fuerza del hombre y trabajo en las panaderías y establecimientos análogos.

Corresponde reconocer también que la seguridad del individuo es uno de los presupuestos de la Seguridad Social. En los temas anotados esta disciplina invade el campo del Derecho Laboral. Aun más, temas como el de protección a la maternidad son parte del ámbito de la Seguridad Social. Si se regulan en un texto de Derecho Laboral es sólo, seguramente, por mantener el predicamento seguido en la materia por la legislación chilena.

TITULO X.— DEL COMERCIO EN LOS RECINTOS Y PERTENENCIAS DE LAS EMPRESAS MINERAS Y SALITRERAS.

Este breve Título sólo tiene por objeto cautelar la libertad de comercio en los establecimientos a los que se refiere, sin perjuicio de las facultades de las autoridades que al efecto se indica.

TITULO XI.— DEL DELEGADO DE PERSONAL.

Los dos preceptos que integran este título reemplazan el antiguo artículo 155 del Código del Trabajo.

El artículo 123 es explícito en cuanto a que la designación de delegado del personal no necesita contar con la presencia de autoridades del trabajo ni de ninguna otra índole. Basta la elección efectuada por los interesados, cuyo resultado se transcribe al empleador y a la Inspección del Trabajo, acompañando una nómina de los trabajadores con los nombres completos y sus respectivas firmas.

La función del delegado del personal será la de servir de medio de comunicación con el empleador u otras jefaturas de la Empresa y con las autoridades del trabajo.

Los requisitos para ser elegido delegado son los mismos que se exigen para ser director sindical; su duración en sus funciones será de dos años, podrá ser reelegido indefinidamente y gozará de fuero en los mismos términos que los directores durante el período de su designación.

Ahora bien, no en todas las empresas puede elegirse delegado. Según dispone el inciso primero del artículo 123 "en las empresas o establecimientos en que sea posible constituir uno o más sindicatos en con-

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

formidad a lo dispuesto en el artículo 10 del Decreto Ley Nº 2.756, de 1979, podrán elegir un delegado de personal los trabajadores que no estuvieren afiliados a un sindicato de empresa, siempre que su número y porcentaje de representatividad les permita constituirlo de acuerdo con la disposición legal citada. En consecuencia, podrán existir uno o más delegados de personal, según determinen agruparse los propios trabajadores, y conforme al número y porcentaje de representatividad señalados".

En el período de vigencia del Código del Trabajo el delegado de personal era una forma de representación del personal de empleados que significaba una alternativa para quienes, por su número, no podían formar sindicato.

El texto original del artículo 123 del Decreto Ley instituía la posibilidad de elegir delegado de personal "en las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente quince o más trabajadores permanentes que no formen parte de un sindicato".

La redacción definitiva del artículo 123 permite elegir delegado en las empresas en que precisamente pueda constituirse uno o más sindicatos y quedan facultados para esa elección quienes "no estuvieren afiliados a un sindicato de empresa". Luego, aparentemente, habría que concluir que los miembros de un sindicato interempresa o de la construcción son hábiles para llevar adelante ese acto eleccionario. Sin embargo la naturaleza de esas otras clases de sindicatos nos obliga a pensar que la institución de delegado de personal tampoco tendría cabida entre sus asociados. Por otra parte, en nuestra opinión, la circunstancia de elegir uno o más delegados de personal no impide constituir posteriormente sindicatos de empresa válidos. La consecuencia con respecto al o los delegados sería la cesación en el cargo, porque es evidente que la intención del legislador ha sido hacer incompatibles la representación sindical y la representación mediante delegado.

Además, cabe recordar que el artículo 8º del Decreto Ley 2.756 permite constituir sindicatos de empresa sólo después de un año de la iniciación de actividades de la respectiva empresa. En ese período inicial nada obstaría a que transitoriamente se eligiera un delegado como forma de representación ante el empleador y ante las autoridades del trabajo. La exigencia del art. 123 es poder constituir uno o más sindicatos de acuerdo al artículo 10 del Decreto Ley 2.756, norma que fija el número de trabajadores que pueden constituir cada clase de sindicatos, pero nada se exige para el delegado del personal en cuanto a la antigüedad de la empresa.

TITULO XII.— DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO.

Se contempla sucintamente en el único precepto de este Título la obligación del empleador de respetar la propiedad del empleo del trabajador que hiciere el servicio militar o formare parte de las reservas movilizadas o llamadas a instrucción. Es un caso de suspensión del con-

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

trato de trabajo que, consiguientemente, no interrumpe la antigüedad del trabajador para todos los efectos legales.

Al igual que lo ya expresado, encuentran su fuente en el antiguo Código del Trabajo los incisos que permiten al empleador ofrecer al trabajador que regresa después de haber cumplido sus deberes militares un empleo no igual sino similar al que tenía, y que declaran la caducidad del derecho del trabajador si no compareciere dentro de un mes contado de la respectiva fecha de licenciamiento y de hasta cuatro meses en caso de enfermedad comprobada con certificado médico.

No obstante que, en general, esta suspensión de contrato de trabajo no es remunerada, se hace referencia al caso excepcional consagrado en el art. 1º del Dec. Ley 109 de 3 de Diciembre de 1973, norma ésta que en determinadas circunstancias permite al trabajador optar entre las remuneraciones que serían del Estado, por la actividad militar desarrollada, y aquellas que debería en tal caso seguirle pagando el empleador, sin derecho a reembolso. Con todo, esta posibilidad excepcional ha quedado limitada por el Decreto Ley 2.306 de 12 de Septiembre de 1978 que sólo habilita para percibir remuneraciones del empleador por períodos que no excedan de 30 días.

TITULO XIII.— DE LOS CONTRATOS ESPECIALES.

El Decreto Ley ha conservado, con relación al Código, el sistema de normar determinados contratos especiales.

No estamos de acuerdo con esta norma de legislar. La generalidad de los Códigos modernos se limita a la normatividad general del contrato individual de trabajo, omitiendo regular contratos en particular.

Por otra parte, no se advierte cuál es la razón para haber incluido en el Decreto Ley determinados contratos especiales y, en cambio, haber guardado silencio sobre otros contratos que dicen relación con actividades o sectores laborales más importantes, como es el caso de los trabajadores de la construcción.

Cualesquiera que hayan sido las razones tenidas en vista, el hecho es que se ha legislado en particular sobre los trabajadores de casa particular, los trabajadores agrícolas, el trabajo a domicilio, el contrato de los artistas y el contrato de aprendizaje. En un párrafo final sobre los trabajadores marítimos, sólo se indica que su situación jurídica "se regulará por una legislación especial".

De los contratos enunciados se distinguen como situaciones legales creadas por el Decreto Ley la normatividad atinente a los artistas y a los aprendices. Este último caso reviste mayor interés, goza de reconocimiento similar en el Derecho Comparado y constituye una forma eficaz de capacitación laboral.

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

Entre los otros contratos, que ya habían integrado el Código del Trabajo, no podemos dejar de observar el detrimento sufrido por los trabajadores a domicilio. Las imposiciones previsionales son de su cargo exclusivo, no gozan de remuneraciones legal mínima y no están amparados por la legislación sobre terminación de contrato. Resultan, en definitiva, verdaderos parias dentro de nuestro Derecho Laboral.

TITULO XIV.— PRESCRIPCIONES Y SANCIONES.

Bajo este rótulo el Decreto Ley contempla tres situaciones diferentes en su artículo 163.

En primer término la norma general que señala que "las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere esta ley y de los derechos que en ella se establecen, prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios, salvo prescripción especial". Como se ha explicado en relación a este precepto, "es necesario tener presente que generalmente las normas de prescripción establecidas por el Derecho Laboral constituyen una excepción a las reglas del Derecho Común, en virtud del sentido protector que aquél tiene. Por ello, se establece el cómputo de la prescripción desde el momento del término de los servicios y no desde que la obligación respectiva se haya hecho exigible".[11]

En el inciso siguiente el artículo en estudio establece que "el derecho a reclamar el pago de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas". Hay un evidente retorno al principio de Derecho Común sobre la oportunidad de inicio del cómputo de la prescripción. Tradicionalmente se ha explicado esta excepción, que se contenía en similares términos en el Código del Trabajo, como un resguardo a la seriedad de la prueba que las partes puedan ofrecer. Sabido es que en litigios laborales el medio probatorio más utilizado es la declaración de testigos. Se ha querido evitar que en materia de trabajo extraordinario el dicho de los declarantes se remonte, en forma tan prodigiosa como inverosímil, a períodos anteriores a los seis meses.

Finalmente, el inciso tercero del artículo 163 incorpora una disposición que es absolutamente nueva en nuestro Derecho Laboral. Se nos dice, en efecto, que "no podrán reclamarse los derechos derivados de servicios prestados con anterioridad a los dos años que precedan a la fecha de presentación de la demanda, háyase o no puesto término a la prestación de servicios".

Estimamos que el precepto recién transcrito no constituye propiamente una norma de prescripción sino más bien de caducidad. Al

---

11Lamberto Cisternas, Patricio Larraín y Luis Zamora. "Nueva Legislación Laboral". "Comentarios y Textos". Editorial Rerum Limitada. Santiago. 1979. Pág. 45.

Artículo: Estudios: El Decreto Ley 2.200 en la evolución del derecho laboral chileno
Revista: Nº168, año XLVII (En-Dic, 1980)
Autor: Pablo Saavedra Belmar

REVISTA DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ISSN 0303-9986 (versión impresa)
ISSN 0718-591X (versión en línea)

consignar que "no podrán reclamarse" determinados derechos se producen los efectos propios de la caducidad. No resulta indispensable alegar la extinción y los propios Tribunales podrán declararla de oficio.

En lo relativo a sanciones, el art. 164 del Decreto Ley se refiere a quienes incurran en falsedad en el otorgamiento, falsificación o uso malicioso de certificados, permisos o estados de salud, aplicando al efecto las penas del artículo 202 del Código Penal. El artículo 165, a su vez, consagra una norma general sancionando las infracciones al Decreto Ley que no tengan pena específica, con multa a beneficio fiscal de medio a cinco ingresos mínimos mensuales, que se duplicará en caso de reincidencia dentro de un período no superior a seis meses

TITULO FINAL.

Este Título, que consta sólo de dos preceptos, no requiere de mayores comentarios. En el art. 166 se deroga toda norma contraria o incompatible con lo dispuesto por el Decreto Ley y, en especial, los libros I y II del Código del Trabajo y los artículos 405 a 409, y 664, del mismo. El artículo 167, por su parte, se encarga de señalar que "las demás disposiciones del Código del Trabajo, como asimismo las de la Ley Nº 7.295 y sus modificaciones que estuvieran vigentes a la fecha de entrar en vigor la presente ley, se aplicarán a los trabajadores sin distinción de especie alguna, sea que en el texto legal se aluda a empleado u obrero".

CONCLUSIONES

En una ponderación general estimamos que es inobjetable que el Decreto Ley 2.200 significa progreso en la evolución del Derecho Individual del Trabajo en Chile. La sola asimilación definitiva de las antiguas categorías de empleados y obreros es argumento bastante para tal conclusión.

La mejor sistematización del D. L. con respecto al Código es también de toda evidencia.

Además, se aclaran conceptos y se incorporan otros que contribuyen a la mejor aplicación de la nueva normatividad.

Existe la debida independencia o separación con respecto al Derecho Colectivo del Trabajo, con excepción de la definición y alcances del contrato colectivo de trabajo, reglado en el artículo 6º, que tendría mejor ubicación en el Decreto Ley 2.758.

Hemos ya observado, sin embargo, que se desaprovechó la oportunidad para incorporar algunas concepciones modernas como las correspondientes a la interpretación específica de la ley laboral, la relación de trabajo, el concepto permanente de la empresa y sus efectos, etc. Todo ello marcará, en oportunidad futura, una nueva etapa en la evolución que nos ha preocupado.