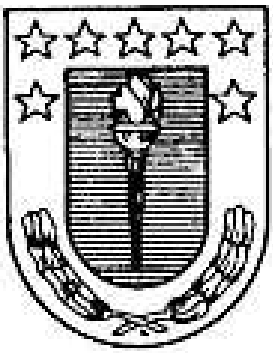
Artículo: Clase Inaugural. Algunas reflexiones en torno a 60 años del Derecho del Trabajo Chileno
Revista: Nº175, año LII (En-Jun, 1984)
Autor: Héctor Palacios Piña

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



# REVISTA DE DERECHO

UNIVERSIDAD DE CONCEPCION
FACULTAD DE

Artículo: Clase Inaugural. Algunas reflexiones en torno a 60 años del Derecho del Trabajo Chileno
Revista: Nº175, año LII (En-Jun, 1984)
Autor: Héctor Palacios Piña

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

*CLASE INAUGURAL*

# *ALGUNAS REFLEXIONES EN TORNO A 60 AÑOS DEL DERECHO DEL TRABAJO CHILENO*

HECTOR PALACIOS PIÑA
Profesor Derecho Laboral
Universidad de Concepción

Agradezco el alto honor que me han conferido las autoridades de nuestra Facultad y que me otorga la inmerecida oportunidad de dirigirme a Uds. en una ocasión tan solemne como lo es la conmemoración de un año más de vida de esta Honorable Facultad, y que se hace, además, coincidir con el recibimiento oficial de los nuevos alumnos.

Hemos de confesar que si impartir nuestras clases regulares es siempre motivo de más de una preocupación, cómo no lo ha de ser en esta circunstancia, en que nuestra palabra va dedicada especialmente a los jóvenes estudiantes que recién comienzan su andar por los intrincados y, a veces, controvertidos caminos del Derecho y que, en sus naturales inquietudes e interrogantes, presumiblemente, busquen desde ya una reafirmación de las vocaciones que los llevaron a incursionar en pos del honroso y dignificador título de abogado.

No obstante estas aprensiones que nos asisten, asumimos esta tarea con la idea de que todo cuanto conviene a la formación del abogado, particularmente, en su condición de hombre integral y revestido de profundas convicciones éticas y morales, le debe ser dado cuantas veces sea posible, sin restricciones, y bajo diversos prismas que estimulen su independencia en el juicio y conclusión ante la problemática que se le presenta.

Desde esta perspectiva, sostenemos que el abogado, sea en la Magistratura, sea en el ejercicio libre, debe estar dotado de una sensibilidad y conciencia social que le permita –como el mejor– una cabal comprensión de los fenómenos políticos y jurídico–sociales que de una u otra forma conturban la paz social para que, a partir de allí, disponga de un juicio racional y sereno que lo habilite para encontrar el equilibrio y

Artículo: Clase Inaugural. Algunas reflexiones en torno a 60 años del Derecho del Trabajo Chileno
Revista: Nº175, año LII (En-Jun, 1984)
Autor: Héctor Palacios Piña

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



armonía con que deben desenvolverse los hombres y las instituciones por ellos creadas. Es, en el fondo, la fe en la justicia y en el Derecho como medios más eficaces de lograr la felicidad humana y que todo abogado, que realmente quiera ser tal, tiene el deber ineludible de defender.

Esta breve disquisición nos llevó a la idea de invitaros a ensayar en esta tarde algunas reflexiones sobre lo que en ciertos aspectos más relevantes ha sido la formación y desarrollo del Derecho del Trabajo chileno, precisamente al cumplirse el próximo mes de septiembre 60 años de la promulgación de las leyes que le dieron nacimiento como tal.

Dos motivaciones principales nos impulsaron a incursionar en este tema: una de orden personal. Habría sido demasiado pretencioso de nuestra parte abordar en esta clase materias distanciadas de lo que ha sido nuestro quehacer académico por ya más de 20 años; la segunda, porque siempre hemos considerado que el conocimiento del Derecho Social no sólo es vital en la formación del abogado, sino porque la noción clara y objetiva del mismo constituye la herramienta más eficaz para la comprensión de los problemas sociales y de conceptos –a veces tan traídos y llevados– como los de lucha de clases, justicia social, solidaridad social, función social del trabajo, dignificación del trabajo y tantos otros.

En esta idea, suele ser útil –sobre todo en fechas como la señalada– detenerse algunos instantes para mirar hacia atrás, porque siempre ello ha de servir para palpar mejor el presente y otear en el porvenir.

El 8 de septiembre de 1924, el Congreso Nacional, fuertemente presionado por los acontecimientos políticos y sociales que aquejaban al país –y que no es del caso recordar aquí– aprobó ese mismo día siete leyes –Nºs 4.053 a 4.059– que trataban por separado del Contrato de Trabajo para Obreros; del Seguro Social Obligatorio de Enfermedad, Invalidez y Vejez; de indemnización por Accidentes del Trabajo; de Tribunales de Conciliación y Arbitraje para los Conflictos Colectivos entre el Capital y el Trabajo; de Organización Sindical; de Sociedades Cooperativas y de Empleados Particulares. Con la promulgación de estas normas, hoy llamadas Leyes Sociales de 1924, Chile, al decir unánime de la doctrina nacional y comparada, se puso a la vanguardia de los países latinoamericanos, al ser el primer país de esta parte del continente que dicta un conjunto de leyes destinadas a regular las principales instituciones del Derecho Social, encuadrando sus normas en los principios del naciente Derecho Internacional del Trabajo.

Culminaba, así, una azarosa etapa en que Chile se había sacudido tras la búsqueda de nuevas normas destinadas a encauzar y regular por el Derecho las tensiones sociales que provocaban la inadecuación e insuficiencia de los códigos tradicionales frente a hechos absolutamente nuevos, como lo eran la concentración industrial, el nacimiento de la clase asalariada y sus primitivas organizaciones, los conflictos entre el capital y el trabajo, la aparición del contrato de trabajo, con un contenido jurídico distinto al del resto de los contratos conocidos.

Artículo: Clase Inaugural. Algunas reflexiones en torno a 60 años del Derecho del Trabajo Chileno
Revista: Nº175, año LII (En-Jun, 1984)
Autor: Héctor Palacios Piña

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



En las postrimerías del siglo XIX, Chile comienza a recibir fuertemente la influencia de Europa, en donde el Derecho Social, las coaliciones obreras y el derecho de huelga habían alcanzado ya una significativa consolidación.

Por su parte, la revolución económica e industrial producida como consecuencia del descubrimiento del salitre, y la formación de una gran masa de asalariados en la región norte, dan al país una fisonomía antes desconocida. Los primeros conflictos laborales se originan, precisamente, en la zona de Tarapacá, en 1890, muchos de ellos violentos, y que se motivaron por las pésimas condiciones materiales y económicas en que se encontraba la población trabajadora, que, incluso, no era pagada con dinero efectivo, sino que a través de vales que debían ser canjeados por alimentación y vestuario que ofrecían las pulperías de propiedad de los mismos empresarios.

En el año 1900, los maquinistas y cobradores de la Empresa de Tracción y Alumbrado asombran a Santiago con la primera huelga que afecta a la capital; en Valparaíso, en 1903, son los obreros de las Compañías de Navegación los que paralizan en demanda de mejores salarios y condiciones de trabajo; en 1907 y en 1908 los conflictos continúan azotando la región minera del norte y alcanzan hasta el ferrocarril de Antofagasta a Bolivia.

Ante la ausencia de una legislación especial, las huelgas son encaradas como hechos de policía y contrarios a la Seguridad del Estado, por lo que sus promotores y partícipes son castigados conforme a la ley penal. Este mismo hecho impide encauzar los conflictos dentro de un procedimiento especial para darles adecuada solución, y las huelgas ilegales continúan produciéndose año tras año.

La situación existente no podía mantenerse por más tiempo. Pese a la influencia de las doctrinas liberales de la época, y a la falta de un criterio legislativo uniforme para encarar la problemática social, el Estado tuvo que darse a la tarea de enfrentarla.

La primera ley de contenido social dictada en Chile es de fecha 20 de febrero de 1906, y legisló sobre las Habitaciones Obreras. Le siguen en los años venideros las leyes sobre Descanso Dominical; de Protección del Trabajo Comercial; de Indemnización por Accidentes del Trabajo; sobre Salas Cunas; la que crea la Caja de Retiro y Previsión Social de los Ferrocarriles del Estado –estimada la primera ley de previsión dictada en Chile–, la que crea la Oficina del Trabajo.

En el intertanto, el mundo se convulsionaba con la Primera Guerra Mundial y asistía al derrumbe del Imperio Alemán, del de Austria y del de Rusia.

Al término de la gran guerra, el Derecho Social alcanzará especial consagración. El Tratado de Versalles, de 1919, dedica su Título XIII a sentar los grandes postulados y principios sociales y del trabajo que constituyen el basamento del nuevo Derecho, la creación de la Organización del Trabajo y el nacimiento del Derecho Internacional del Trabajo.

Artículo: Clase Inaugural. Algunas reflexiones en torno a 60 años del Derecho del Trabajo Chileno
Revista: Nº175, año LII (En-Jun, 1984)
Autor: Héctor Palacios Piña

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



Luego de señalarse en el preámbulo que la Sociedad de las Naciones "tiene por objeto establecer la paz universal y que esta paz no puede fundarse sino sobre la base de la justicia social" y que "existen para muchas personas condiciones de trabajo que comportan la injusticia social, la miseria, las privaciones, y que esto engendra un descontento tal que pone en peligro la paz y armonía universales", el Tratado da forma a lo que se ha llamado la "Carta del Trabajo", que comienza plasmando el pilar fundamental de todo su contenido: "El trabajo no debe ser considerado simplemente como una mercancía", para terminar manifestando "que la no adopción, por una nación cualquiera, de un régimen de trabajo realmente humano, importa un obstáculo a los esfuerzos que las demás naciones desarrollan en el sentido de mejorar la suerte de los obreros de sus propios países".

Al poco tiempo de asumir la Presidencia de la República, don Arturo Alessandri Palma enconmendó al abogado y profesor universitario de la naciente cátedra de Economía Social, de la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, don Moisés Poblete Troncoso, la redacción de un proyecto de Código del Trabajo, que debía consultar los postulados y normas introducidas por la Carta del Trabajo de Washington, de 1919, de Génova de 1920 y de Ginebra, de 1921.

El 8 de junio de 1921, el proyecto de Código del Trabajo es presentado al Congreso Nacional. Consta de cuatro libros y 620 artículos, los que se refieren sucesivamente a las convenciones del trabajo, la reglamentación del trabajo, las asociaciones profesionales y los conflictos colectivos del trabajo, y a la Previsión Social y los seguros sociales.

El proyecto fue dividido para su estudio y su tramitación fue objeto de todo tipo de dilaciones por los sectores que no veían con buenos ojos la nueva legislación. Don Arturo Alessandri rememoraría este hecho y escribiría más tarde: "Desgraciadamente el Congreso no comulgaba con las ideas del Presidente de la República, y no compartía con él la urgencia de conjurar los peligros de la hora en que se vivía rindiendo tributo a la solidaridad humana y a la justicia social, por lo que se opusieron incalificables obstáculos al despacho de la legislación reclamada".

Lo cierto es que transcurre el tiempo, hasta que, como hemos señalado, los acontecimientos políticos de septiembre de 1924 fuerzan al Congreso para la aprobación inmediata de las leyes sociales, sin discusión, y en la forma en que habían sido desmembradas del Proyecto de 1921.

En 1924 nace, pues, el Derecho del Trabajo chileno, todavía limitado, incompleto y carente de reglamentación, pero que con el transcurso del tiempo se irá rápidamente enriqueciendo hasta adquirir una consolidación y autonomía bastante apreciable y significativa.

Este punto de partida se manifestará especialmente en las organizaciones de los trabajadores que comienzan a formarse al amparo de las nuevas normas sobre asociación sindical, abandonando en parte las finalidades mutualistas que las caracterizaron. La Federación Obrera de Chile

Artículo: Clase Inaugural. Algunas reflexiones en torno a 60 años del Derecho del Trabajo Chileno
Revista: Nº175, año LII (En-Jun, 1984)
Autor: Héctor Palacios Piña

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



(F.O.CH.), impregnada fuertemente de los principios de la revolución rusa, y que hasta el momento había encabezado el movimiento obrero, debe igualmente entrar a compartir su conducción con otras agrupaciones disidentes.

La Constitución Política de 1925 lamentablemente no alcanza a recoger la influencia del Tratado de Versalles y, muy tímidamente, esboza una protección del trabajo humano, lo que dejará a Chile, por largos años, al margen de la constitucionalidad del Derecho Social.

En 1931, en virtud de facultades que le habían sido delegadas, el Presidente Ibáñez dicta el D.F.L. Nº 178, de 13 de mayo de ese año, y que más tarde irá a ser denominado y reconocido como el Código del Trabajo chileno. No obstante, en verdad, el mencionado D.F.L. Nº 178 no correspondió a una iniciativa legal nueva ni fue propiamente un Código en su acepción jurídica tradicional, sino que, más bien, fue una simple refundición de las leyes sociales de 1924 y de todas las leyes y decretos leyes que en estas materias se habían dictado en los años siguientes. Ordenadas, sistematizadas, corregidas algunas deficiencias, ampliadas en ciertos aspectos, este conjunto disperso de normas pasará a constituir el "Texto de las Leyes del Trabajo" o "Código del Trabajo", que entrará en vigencia el 28 de noviembre de 1931 y que habrá de regir por casi cincuenta años, es decir, hasta fines de la década del 70, en que será derogado.

Chile opta, entonces, por la alternativa de la codificación laboral, la que era resistida por parte de la doctrina y del derecho comparado, por estimarla inconveniente para la dinámica y evolución del Derecho Social.

El legislador se hace cargo del problema y expresa en sus motivaciones que la aplicación general, uniforme y correcta de las leyes sociales se ve obstaculizada por la existencia de una diversidad de textos legales y y reglamentarios y es, por lo tanto, "de necesidad refundirlos en un solo cuerpo ordenado de preceptos, que facilite su consulta, estudio y divulgación y que, consiguientemente, haga expedito el cumplimiento de estas leyes, sin que la existencia de un cuerpo único de disposiciones obste a las naturales y sucesivas innovaciones que haya que introducir en esta legislación, de acuerdo con las nuevas fases que vaya adquiriendo el Derecho del Trabajo, en su creciente desarrollo y perfeccionamiento".

El Código del Trabajo constaba inicialmente de 581 artículos y estaba dividido en cuatro libros que trataban del Contrato de Trabajo, de la Protección de los Obreros y Empleados en el Trabajo, de las Organizaciones Sociales y de los Tribunales y de la Dirección General del Trabajo.

Una visión general del contenido del Código permite precisar las principales características y orientaciones del Derecho del Trabajo de ese entonces y que se van a mantener por largo tiempo. En el campo de las relaciones jurídicas derivadas del contrato individual de trabajo, se observa que los trabajadores dependientes se encuentran divididos en dos grandes grupos: los que prestan servicios primordialmente materiales, que se llaman obreros y los que prestan servicios primordialmente intelectuales, que se llaman empleados. A ambos se les asigna estatutos diferentes y si

Artículo: Clase Inaugural. Algunas reflexiones en torno a 60 años del Derecho del Trabajo Chileno
Revista: Nº175, año LII (En-Jun, 1984)
Autor: Héctor Palacios Piña

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



bien la mayoría de los derechos son comunes, la extensión y cuantía de los mismos es bastante disímil. Al respecto, el Código no hizo más que recoger el criterio que venía de las leyes de 1924 y que, por lo demás, reflejaba el pensamiento legislativo más o menos uniforme de la época. Sin embargo, la diferenciación anotada y las implicaciones sociales y económicas que ésta origina entre los trabajadores, será uno de los factores que presionarán más insistentemente para lograr en este aspecto trascendentes transformaciones legislativas.

Empleados y obreros carecen de estabilidad en sus puestos de trabajo, desde el momento en que el patrón o empleador puede desahuciar libremente el contrato, sin que el trabajador tenga derecho a reclamar en contra de su despido. Los obreros no tienen derecho a indemnización por el tiempo servido y los empleados en general sólo disfrutarán de este beneficio hasta fines de 1936.

En el ámbito de las organizaciones sociales, el Código reconoce el derecho de asociación en sindicatos a las personas de ambos sexos, mayores de 18 años, que trabajen en una misma empresa o faena, o que ejerzan un mismo oficio o profesión u oficios o profesiones similares o conexas, sean de carácter intelectual o manual, derecho que también se confiere a los patrones y empleadores y a los trabajadores independientes. No obstante, quedan al margen de la sindicalización los trabajadores agrícolas, que sólo obtendrán en forma muy rudimentaria este derecho en el año 1947.

La sindicalización es obligatoria en los sindicatos industriales, que están compuestos, exclusivamente, por obreros que laboren en una misma industria, debiendo ser uno por cada industria, y voluntaria, en los sindicatos profesionales, que pueden estar integrados por obreros y empleados de una o más empresas, siempre que ejerzan un oficio común o similar, sin limitación de número de sindicatos.

La personalidad jurídica de los sindicatos es otorgada por la autoridad administrativa y corresponde también a ella su cancelación.

A pesar del incremento de las federaciones sindicales será un organismo de facto –la Confederación de Trabajadores de Chile (CTCH)– el que asumirá el liderazgo del movimiento sindical.

El Código reconoce a los trabajadores, sindicalizados o no, el derecho a plantear conflictos colectivos del trabajo, en procura de reivindicaciones socioeconómicas más allá de los derechos mínimos que les otorga la ley, conflicto que deberá someterse en su tramitación a un procedimiento preestablecido y en el que la autoridad, a través de órganos especiales, tiene una activa participación.

El derecho de huelga se ejerce sin restricciones ni limitación en el tiempo, salvo la reanudación de faenas que puede decretar el Gobierno cuando se trate de empresas o servicios cuya paralización pusiere en peligro inmediato la salud o la vida económico–social de la población.

Artículo: Clase Inaugural. Algunas reflexiones en torno a 60 años del Derecho del Trabajo Chileno
Revista: Nº175, año LII (En-Jun, 1984)
Autor: Héctor Palacios Piña

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



Las estipulaciones de los convenios colectivos se convierten en cláusulas obligatorias de los contratos individuales de trabajo y favorecen también a los trabajadores que ingresan con posterioridad a la empresa y al sindicato.

Por último, el Código contempla la existencia de una Judicatura del Trabajo, originada ya en 1927, destinada a conocer y resolver las controversias jurídicas del trabajo a través de un procedimiento especial. Los Juzgados del Trabajo y los Tribunales de Alzada del Trabajo dependen, primeramente, del Ministerio del Trabajo y sólo a contar del año 1955 pasarán a formar parte íntegramente del Poder Judicial.

La supervigilancia de la aplicación de las leyes del trabajo y del funcionamiento de las sociedades mutualistas y gremiales queda entregada a la Dirección General del Trabajo, quien ejerce sus funciones por intermedio de las inspecciones provinciales, departamentales y comunales.

El Código del Trabajo –cuyos aspectos más sobresalientes hemos brevemente descrito– se mantiene en vigencia hasta los años 1978, 1979 y 1981, en los cuales sus diversos libros van siendo sucesivamente derogados.

Entre los años 1931 y 1978, el Derecho del Trabajo chileno es objeto de múltiples y continuas transformaciones, producidas, preferentemente, por la acción que los sindicatos y grupos de trabajadores ejercen sobre los poderes legisladores tras la obtención de nuevos y mayores beneficios y mejores condiciones de trabajo y de remuneraciones.

Sin embargo, paradojalmente, el Código del Trabajo mismo no es materia de modificaciones profundas que cambien su estructura o el contenido básico de sus instituciones fundamentales. Podrían, no obstante, mencionarse las leyes sobre despido colectivo y paralización de empresas, de 1943; sobre sindicato agrícola y conflictos colectivos en la agricultura, de 1947, que se agregan como Títulos IV y V del Libro III del Código y que serán derogados a su vez, en 1967, por la nueva ley de sindicalización campesina; la que legisla en forma común el despido de obreros y empleados, de 1966, y que deroga las normas que, para unos y otros, contenía el Código; la que legisla sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de 1968, y que deroga las normas que sobre esta materia preceptuaba el Código; el Decreto con Fuerza de Ley Nº 76, de 1953, que crea la Dirección del Trabajo y deroga el Título III del Libro IV sobre la Dirección General del Trabajo.

El Código mantiene, pues, tanto su estructura como los principios básicos en que se inspiró, los que no resultan alterados por las modificaciones antes señaladas ni por un sinnúmero de otras de menor entidad que se introducen en su texto.

Al mismo tiempo, no se conoce tampoco de ningún proyecto de ley destinado a la promulgación de un nuevo Código.

Pero estas circunstancias servirán para dar cabida a un fenómeno legislativo muy especial y que dará al Derecho del Trabajo chileno una fisonomía que le hará perder absolutamente toda ordenación y sistematización. Nos referimos a la dictación, a través del tiempo, de decenas y

Artículo: Clase Inaugural. Algunas reflexiones en torno a 60 años del Derecho del Trabajo Chileno
Revista: Nº175, año LII (En-Jun, 1984)
Autor: Héctor Palacios Piña

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



decenas de leyes, decretos con fuerza de ley, decretos supremos, decretos leyes, que norman los más variados aspectos laborales y que se mantendrán como una legislación complementaria del Código del Trabajo.

De este modo, los propósitos que se tuvieron en vista al codificar las leyes del trabajo resultan desvirtuados. El Derecho Social chileno se hace espeso, denso, sumamente complejo e intrincado, de difícil conocimiento no solamente para trabajadores y empleadores sino que, incluso, para jueces y abogados.

La diversidad de status socioeconómico en que la legislación coloca a empleados y obreros, hace que numerosos grupos de estos últimos obtengan por ley su calificación como empleados.

Surge, al mismo tiempo, una abundantísima legislación con normas especiales para determinadas categorías o sectores de trabajadores, principalmente, en materia de remuneraciones particulares, jornadas de trabajo, indemnizaciones por años de servicios. El funcionamiento de comisiones tripartitas da origen a tarifados aplicables a diversas actividades laborales y económicas. En fin, la escasez de disposiciones que el Código contenía sobre los obreros marítimos da nacimiento a un verdadero derecho marítimo del trabajo.

Así las cosas, muchos preceptos del Código dejan de tener aplicación, y éste debe inclinarse ante una legislación que lo envuelve y asfixia.

Conspira hacia el resultado anterior la circunstancia de que tanto el derecho sindical como el de conflictos colectivos no son objeto de modificaciones substanciales que los ponga a tono con el desarrollo económico y social que alcanza el país. En la década del 60, la rígida distinción entre sindicatos industriales y profesionales hace crisis y la propia Dirección del Trabajo reconoce administrativamente a los llamados "Sindicatos Profesionales de Empresa" –especies de sindicatos industriales con la participación de empleados, llegándose por la autoridad, incluso, hasta el reconocimiento de los "Sindicatos Unicos"–, un solo sindicato para todos los trabajadores de la empresa.

Los sindicatos se agrupan ahora en torno a otra organización suprasindical también de facto, la Central Unica de Trabajadores (CUT), que logra efímeramente su reconocimiento legal en 1972.

Por su parte, los mecanismos de tramitación y solución de los conflictos colectivos del trabajo se tornan también insuficientes en sus propósitos y son sobrepasados con frecuencia por las partes. La intervención de las Juntas de Conciliación se transforma, en la mayoría de los casos, en un mero trámite y el recurso del arbitraje cae en franco desuso. En estas circunstancias, el empleo de la huelga se incrementa notoriamente, y como ésta –salvo el caso de la reanudación de faenas– no tiene un método de solución especial, que no sea el acuerdo directo de las partes, las paralizaciones se prolongan indebidamente en el tiempo y dan margen para la intervención oficiosa de autoridades de Gobierno, parlamentarios y dirigentes de centrales gremiales, entre quienes se disputan el galardón de haber logrado la solución del conflicto.

Artículo: Clase Inaugural. Algunas reflexiones en torno a 60 años del Derecho del Trabajo Chileno
Revista: Nº175, año LII (En-Jun, 1984)
Autor: Héctor Palacios Piña

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



El 1º de mayo de 1975, el Gobierno hace público un proyecto de Código del Trabajo, que reemplazaba al Código en vigor y que, prácticamente, derogaba la casi totalidad de la legislación complementaria. Según el Mensaje, "las innovaciones de mayor trascendencia que el proyecto introduce a la legislación vigente son las relativas a poner término a la distinción entre empleados y obreros; a consagrar las normas legales que dan cumplimiento a los convenios internacionales; a crear estructuras que aseguren la existencia y funcionamiento de organizaciones sindicales poderosas y responsables, tanto de trabajadores como de empleadores, y a establecer mecanismos que permitan una negociación colectiva libre, seria y eficaz, garantizando la adecuada mediación del Gobierno".

Por su parte, el artículo 1º del Proyecto prescribía que "las normas del presente Código regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores sobre una base de justicia social, asegurando a éstos condiciones de trabajo y de remuneraciones consecuentes con su calidad de personas y a aquéllos una compensación equitativa por su participación en el proceso productivo".

El proyecto fue larga y ampliamente debatido por las organizaciones de trabajadores y empleadores, por las empresas, por sociedades científicas y especialistas de las universidades, quienes enriquecieron su contenido con numerosos aportes serios y constructivos. Lamentablemente, el Gobierno, por razones que se desconocen, sumió en el abandono y en el olvido esta iniciativa y el proyecto no llegó nunca a ser ley. Hemos calificado de lamentable esta circunstancia, porque en verdad el proyecto concretaba la imperiosa necesidad de modernizar el Derecho del Trabajo chileno sin apartarse, en lo substancial, de los principios y postulados que son de la esencia de esta disciplina.

Abandonada la idea de tener un nuevo Código, el 1º de mayo de 1978 –ahora sin mayor conocimiento previo de la ciudadanía ni oída la opinión de los sectores interesados– el Gobierno promulga el Decreto Ley Nº 2.200, destinado a regular las relaciones individuales de trabajo, derogando los Libros I y II del Código del Trabajo que trataban de esta materia.

En enero de 1979, el Ministro del Trabajo y Previsión Social de la época anuncia al país el llamado "Plan Laboral", que se traducirá posteriormente –en el mes de julio del mismo año– en los Decretos Leyes Nºs 2.756, 2.757 y 2.758, sobre organización sindical, asociaciones gremiales de empleadores y negociación colectiva, respectivamente, derogándose, ahora, el Libro III y parte del Libro IV del Código. En marzo de 1981 se dicta el Decreto Ley Nº 3.648, que suprime la judicatura del trabajo y modifica las normas para los procedimientos judiciales del trabajo, y con el cual se cierra el círculo de derogación de las leyes laborales.

En la forma descrita, el Derecho del Trabajo chileno es objeto, principalmente en los años 1978 y 1979, de profundas transformaciones que darán a las instituciones básicas del Derecho Individual y Derecho Colectivo un sentido y contenido absolutamente nuevo. Es, sin duda, el cambio más trascendente que sufre nuestro Derecho Social en sus sesenta años de vigencia.

Artículo: Clase Inaugural. Algunas reflexiones en torno a 60 años del Derecho del Trabajo Chileno
Revista: Nº175, año LII (En-Jun, 1984)
Autor: Héctor Palacios Piña

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



Escapa al propósito de esta exposición hacer un análisis pormenorizado de los principios y normas que conforman la nueva legislación, ya que ella está demasiado próxima y en proceso de mutatis mutandis que impide un juicio objetivo y, más o menos, definitivo.

Sin embargo, pudiera ser conveniente precisar algunos aspectos centrales y convergentes que tentativamente permitan un acercamiento hacia la comprensión del sentido del nuevo ordenamiento.

Desde luego, pareciera traslucirse que estas leyes laborales se dictaron no sólo con el fin de introducir las modernizaciones requeridas por la época presente, sino también con la intención de enmarcar el Derecho Social dentro de una política económica determinada. El concepto de "Plan Laboral" empleado para denominar la reforma, que tiene, sin duda, un claro contenido político, permitiría confirmar esta aseveración. De ahí que los defensores y detractores del Plan se hayan agrupado más bien detrás de consideraciones puramente ideológicas, que en torno, realmente, a las bondades y defectos de sus normas.

Estas mismas circunstancias han colaborado a que la legislación padezca de una desacostumbrada inestabilidad, traducida en constantes modificaciones, incluso en esta hora, lo que ha venido a conspirar contra la estabilidad y permanencia de los derechos que otorga el ordenamiento jurídico–laboral.

El Decreto Ley Nº 2.200 fija normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores, para lo cual se sigue una estructura muy similar a la que contenía el antiguo Código del Trabajo, pero en que las instituciones básicas que juegan en el ámbito contractual aparecen remozadas y, técnicamente, mejor concebidas.

La desaparición de los conceptos de "obrero" y "empleado" abre paso al de "trabajador", comprensivo de ambos, y quien queda ahora sometido a un estatuto jurídico único, sin distinción entre servicios intelectuales y materiales. Con esta innovación culmina una tendencia manifestada en numerosas leyes anteriores y nuestro ordenamiento se pone a tono con las legislaciones más avanzadas.

La noción de empresa alcanza un contenido jurídico de alta relevancia que la hace aparecer como nítido sujeto del Derecho del Trabajo, absolutamente diferenciado del concepto de empleador, idea que ya había sido en parte introducida por el Decreto Ley Nº 1.006, de 1975, llamado Estatuto Social de la Empresa, que no se encuentra todavía en vigencia.

De este principio nace una de las normas de la mayor trascendencia jurídica y social, en cuya virtud "las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos u obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos del trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores". En otras palabras, los trabajadores se encuentran vinculados jurídicamente con la empresa en que prestan servicios, se integran y forman parte de ella con prescindencia de la persona del empleador y, por consiguiente,

Artículo: Clase Inaugural. Algunas reflexiones en torno a 60 años del Derecho del Trabajo Chileno
Revista: Nº175, año LII (En-Jun, 1984)
Autor: Héctor Palacios Piña

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



no será motivo suficiente para la terminación de sus contratos de trabajo o para la pérdida de sus conquistas sociales, el hecho de que la empresa cambie de dueño o sufra otras modificaciones relativas a su dominio, posesión o mera tenencia.

Las normas laborales son de orden público y los derechos que ellas otorgan son irrenunciables. De este modo, la ley impone a las partes la mayoría de las estipulaciones del contrato en resguardo de las garantías mínimas que ella prescribe en favor de los trabajadores. Existe, así, una fuerte limitación a la autonomía de la voluntad. Este principio, tan consubstancial con el Derecho del Trabajo, se ha visto debilitado en el ordenamiento vigente, ya que existen diversas materias –que normalmente implican derechos irrenunciables– en las que ahora las partes pueden convenir libremente, incluso por debajo de los mínimos asegurados por la ley. Ha faltado, pues, en estos aspectos, la llamada superioridad jurídica que permita compensar la inferioridad económica en que se encuentra el trabajador frente al empleador.

Por otra parte, el propósito evidenciado por el legislador ha sido el de suprimir cualquier forma de regulación jurídica que implique el establecimiento de estatutos o derechos especiales de ciertos grupos o categorías de trabajadores. De este modo, el Decreto Ley Nº 2.200 no sólo derogó los Libros I y II del Código del Trabajo, sino que, además, toda norma contraria e incompatible con lo dispuesto en sus preceptos. En estas circunstancias, una gran parte de la legislación complementaria del Código ha desaparecido, sea en virtud de esta derogación tácita o por disposición de normas legales expresas.

Como consecuencia de lo anterior, nuestra legislación del trabajo se ha tornado mucho más simple y expedita, toda vez que los derechos y obligaciones que nacen del contrato de trabajo son los mismos para todos los trabajadores del país y nada hay que buscar en normas o leyes especiales.

Aun cuando la ley ha establecido en cada caso mecanismos de compensación por la privación de derechos o garantías particulares, ha sido muy difícil para los trabajadores afectados aceptar y asimilar la pérdida de conquistas que les eran propias.

Los preceptos legales que norman las organizaciones sindicales y la negociación colectiva se perfilan a base de un pensamiento más explícito y que parte subrayando la importancia de reconocer el principio de subsidiariedad del Estado como clave de una sociedad auténticamente libre. Ello implica –dijo el Ministro del Trabajo en su discurso de enero de 1979–: "Admitir la autonomía de cada cuerpo intermedio entre el hombre y el Estado para alcanzar sus finalidades propias y específicas, fijando de este modo un ámbito a la vez que un límite, tanto de la acción de dichas sociedades intermedias como a la del propio Estado. Ni éste puede invadir ilegítimamente el campo propio de los cuerpos intermedios, ni estos últimos pueden desbordar el terreno que es inherente a su naturaleza específica".

Estos principios deben conducir en el propósito del legislador a un sindicalismo libre, democrático, financiado, autónomo y despolitizado.

Artículo: Clase Inaugural. Algunas reflexiones en torno a 60 años del Derecho del Trabajo Chileno
Revista: Nº175, año LII (En-Jun, 1984)
Autor: Héctor Palacios Piña

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



La organización tipo es el sindicato de empresa, pudiendo formarse hacia el interior de la empresa tantos sindicatos como sea posible, según decisión de los propios trabajadores y cumplimiento de los requisitos para su constitución.

Los sindicatos por rama de actividad económica, que el proyecto de 1975 consagraba en forma primordial, no son admitidos y los sindicatos por profesiones u oficios no tienen un reconocimiento especial. Los empleadores no pueden agruparse en sindicatos y sólo pueden hacerlo en torno a asociaciones gremiales.

La negociación colectiva es un proceso esencialmente de relación entre trabajadores y empleadores y que pretende colocarlos en una deseable condición de igualdad. Para ello, debe ser eficiente y justa, tecnificada, responsable e integradora, dentro de un marco de una economía competitiva y abierta al comercio exterior que opera como válvula reguladora de las posiciones de las partes.

El proceso de negociación sólo tiene cabida dentro de cada empresa, ya que su esencia reside en determinar la forma en que habrá de distribuirse entre el capital y el trabajo las ganancias de productividad de la empresa, y esto, lógicamente, sólo puede resolverse con seriedad y justicia al interior del ente en que dichas ganancias de productividad, mayores o menores, según los casos, tienen lugar.

Como se sostiene la premisa de que las partes negocian en un plano de igualdad, el Estado no tiene ni una injerencia ni una participación demasiado activa en las distintas etapas en que se busca una solución armónica entre las partes.

Los contratos y convenios colectivos de trabajo ven restringidos sus efectos normativos, en cuanto los derechos que ellos otorgan no se consolidan definitivamente y pueden volver a ser discutidos en negociaciones futuras.

El derecho de huelga se encuentra fuertemente limitado, tanto por la duración que ella tiene en el tiempo, cuanto porque su ejercicio no implica la paralización de las actividades que corresponde ejecutar a los huelguistas dentro de la empresa.

La Constitución Política de 1980, siguiendo el principio iniciado por las actas constitucionales, incorpora a su texto las Cláusulas Sociales, en cuya virtud el Derecho del Trabajo chileno alcanzará, por primera vez, el más alto rango.

La libertad de trabajo y su protección; el derecho a toda persona a la libre contratación, sin ser objeto de discriminaciones, y a la libre elección del trabajo con una justa remuneración; el derecho a constituir sindicatos y a afiliarse o desafiliarse libremente de ellos; el derecho a la negociación colectiva para lograr mejores condiciones de trabajo y de remuneraciones, constituyen derechos constitucionales especialmente protegidos cuya misión fundamental es asegurar permanentemente la existencia de un ordenamiento positivo, justo, solidario, eficaz y perdurable.

Artículo: Clase Inaugural. Algunas reflexiones en torno a 60 años del Derecho del Trabajo Chileno
Revista: Nº175, año LII (En-Jun, 1984)
Autor: Héctor Palacios Piña

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



Ha de corresponder siempre al Estado, ahora y en el futuro, amparar y proteger debidamente el trabajo humano, promoviendo a través de mecanismos legislativos normales, la implantación de los postulados señalados.

JOVENES ALUMNOS:

Se ha dicho que la historia del Derecho del Trabajo puede compararse con la historia del Derecho Romano: cuando Roma concluyó la elaboración de su Derecho Civil, encontró que los hombres que no poseían el privilegio de la ciudadanía romana carecían de un estatuto que regulara sus relaciones. Nació el jus gentium para una humanidad nueva, que era todos los hombres y los pueblos que formaban el mundo conquistado por los legionarios romanos. El jus gentium fue un derecho democrático y uno de los primeros brotes del humanismo jurídico. Surgió por etapas, en armonía con las transformaciones de la sociedad y fue un derecho inconcluso, constantemente atento a recoger las nuevas necesidades humanas y darles satisfacción. Así es el derecho del trabajo: su postulado fundamental expresa que el hombre, en las relaciones con sus semejantes, tiene derecho a ser tratado como persona. La prestación de servicios en la que no se otorga al trabajador un tratamiento digno, rompe la idea de justicia.

Aunque no han transcurrido demasiados años desde que se señalara a la faz del mundo que el trabajo humano jamás debe ser considerado como una mercancía o artículo de comercio, la historia del Derecho del Trabajo se ha transformado no en otra cosa que en la historia del hombre en la búsqueda de su progreso, de su libertad y de su seguridad.

En este bregar constante el hombre ha sido muchas veces sacudido, violentado, aherrojado y tambien ilusionado por tantas y diversas doctrinas políticas y económicas que dicen hablar en su nombre y tener para él la buscada justicia social. Pero, al final, sólo el Derecho ha sido capaz de ofrecerle la posibilidad de dignificarse a si mismo y alcanzar su felicidad a través del trabajo.

La idea de justicia de dar a cada uno lo que es suyo cede abiertamente el paso a la idea de justicia social, entendida como "dar a cada quien lo que necesite" y crear las condiciones necesarias para que todos los miembros de una comunidad, sin exclusiones, puedan desarrollar su existencia como seres humanos y sociales y lograr así la difícil tarea de vivir juntos en paz y armonía.

El Derecho del Trabajo busca incesantemente la justicia social y aspira para los hombres una sociedad democrática fundada en la igualdad de posibilidades y en la protección por parte del Estado del trabajo como valor intrínseco de la condición humana y herramienta insustituible del progreso social.

Artículo: Clase Inaugural. Algunas reflexiones en torno a 60 años del Derecho del Trabajo Chileno
Revista: Nº175, año LII (En-Jun, 1984)
Autor: Héctor Palacios Piña

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



Por ello es un derecho inconcluso, un libro siempre abierto en el que no se escribirá la última hoja en tanto la Paz y la Justicia Social no lleguen a todos los hombres.

En estos sesenta años del Derecho Social chileno se han escrito muchas páginas de muchos libros.

Tengamos fe en que día a día nos acercamos más a la esperanzada meta.

CIUDAD UNIVERSITARIA, 7 de junio de 1984.