

Ahora bien, al aceptarse a tramitación las solicitudes antes señaladas, se advirtió a la peticionaria que la mera solicitud no constituía presunción de que la concesión le sería otorgada y se le señaló, además, que era un deber legal de esta Subsecretaría informar al Supremo Gobierno sobre todos los antecedentes que hubiere a su respecto, para que éste tomara su decisión con todos ellos a la vista. Es así como se informó a las autoridades superiores que la ex concesionaria no había cumplido con lo dispuesto en el Artículo 80º del DFL 4 citado y que sus solicitudes eran extemporáneas respecto de dicha norma, aplicable en la especie. También se le informó que el estado técnico de los equipos y otros bienes usados por las emisoras eran deficientes, ya que había equipos con más de 20 años de uso y en una nueva concesión de 30 años serían utilizados por más de 50 años, lo que técnicamente es inaceptable en cualquier país que pretenda tener una radiodifusión de a lo menos mediana calidad. Se hizo presente, además, que era un mal antecedente de la ex concesionaria la circunstancia de haber transferido ilegalmente la concesión de la Radio Valdivia, cuya explotación, administración, etc., quedó en manos de una sociedad denominada SOCIEDAD RADIODIFUSORA COOPERATIVA DE VALDIVIA LTDA., persona jurídica distinta y ajena a la Compañía titular de la concesión. Esta transferencia consta en diversos documentos oficiales dirigidos por la Dirección de esa radiodifusora a esta Subsecretaría.

Como consecuencia de lo anterior, el Supremo Gobierno haciendo uso de las atribuciones que le otorga la ley sobre la base de los antecedentes e informes acompañados, decidió que no era conveniente otorgar nuevas concesiones a la Compañía Chilena de Comunicaciones S. A. A mayor abundamiento, se puede señalar que la ex concesionaria no cumplía a sus empleados con la legislación laboral y que éstos acudieron a la Subsecretaría de Telecomunicaciones para hacer presente esta situación, señalándoseles que debían concurrir a los Tribunales para demandar sus derechos, lo que hicieron, como debe constar en los distintos Juzgados del Trabajo, donde están situadas las emisoras.

### 3. Situación actual de las emisoras cuyas concesiones fueron extinguidas

De las radice emisoras cuyas concesiones fueron extinguidas en cumplimiento a lo dispuesto por la Ley General de Servicios Electrónicos, tres de ellas: Radio Polar de Punta Arenas, Radio Cooperativa de Puerto Montt y Radio Cooperativa de Concepción, se encuentran operando en manos de sus trabajadores, los cuales por iniciativa del Gobierno han celebrado contratos de compra de los equipos de la ex concesionaria y han constituido personas jurídicas para solicitar las concesiones, las cuales se encuentran en trámite.

También ha solicitado concesión para regularizar la situación de ilegalidad en que incurrió, la Sociedad Radiodifusora Cooperativa de Valdivia Ltda., lo que también se encuentra en trámite.

Respecto de las otras emisoras no han presentado petición alguna.

#### 4. Recursos de la ex concesionaria

Finalmente, acredita la legitimidad de las medidas adoptadas las circunstancias de que la ex concesionaria no haya hecho valer sus supuestos derechos ante los Tribunales Ordinarios, basándose para estos efectos, entre otras normas, en las contenidas en el Acta Constitucional N° 3 de 1976, que "establece un recurso especial denominado recurso de protección".

En resumen, si la medida adoptada por la autoridad hubiese sido ilegal o injusta, habría tenido como consecuencia que los decretos supremos que la aplicaron no habrían sido cursados por la Contraloría General de la República, como se señaló anteriormente; y, habrían dado baso, además, para que la ex concesionaria hubiere representado la ilegitimidad ante los Tribunales Ordinarios, organismos independientes del Poder Ejecutivo, mediante el ejercicio de acciones ordinarias o a través del recurso especial ya citado.

#### 5. Conclusiones

De lo expuesto fluye que en nuestro país no existe ninguna clase de discriminación o violación a los derechos de los ciudadanos para solicitar, cumpliendo con los requisitos legales y de idoneidad que la legislación exige, concesiones de servicios de telecomunicaciones en general y de radiodifusión en particular. Las solicitudes son atendidas en la medida que es físicamente posible hacerlo, puesto que sería imposible otorgar una concesión en una ciudad determinada si técnicamente el espectro radieléctrico se encuentra agotado.

También queda en claro que las medidas adoptadas por el Supremo Gobierno para la normalización de las telecomunicaciones, se han ceñido estrictamente a la legislación vigente, que data desde 1959 y no es obra de esta Administración. Su legitimidad se acredita, entre otras razones, por el hecho de que si ella hubiere sido ilegal o injusta, es indudable que la ex concesionaria habría recurrido a los Tribunales Ordinarios solicitando que así lo declararan y pusieran remedio a esa situación; sin embargo, nada de ello ocurrió, por lo cual es pertinente suponer que el reclamo interpuesto ante la Comisión de Derechos Humanos de las Naciones Unidas sólo tiene un propósito político.

Prueba de todo lo anteriormente expuesto lo constituye la gran cantidad de concesiones de servicios de telecomunicaciones particulares y de radiodifusión que se han otorgado en este último tiempo. Es más, recientemente, con fecha 3.8.78, fue publicado en el Diario Oficial el Decreto Supremo de Transportes y Telecomunicaciones N° 59, que amplía el número de estaciones de FM a lo largo del país para así dar oportunidad a todos los ciudadanos a tener acceso a este medio de comunicación social, aun en los pueblos más pequeños de nuestro territorio.

Anexo LXII

ESTADÍSTICAS SOBRE LA MATRÍCULA EN LA EDUCACION EN CHILE, 1973 A 1977

A. Matrícula niños y adultos por niveles

(En miles de alumnos)

	1973	1974	1975	1976	1977
Pre-básica	89,5	109,6	124,7	133,8	150,2
Mineduc.	(79,4)	(93,4)	(93,0)	(93,0)	(100,8)
J.N.J.I.	(10,1)	(16,2)	(31,7)	(33,0)	(39,8)
Especial	8,5	13,7	15,4	17,0	23,1
Básica	2 372,6	2 403,3	2 389,3	2 353,4	2 348,1
Media Cient.	506,6	532,2	535,4	557,9	586,3
Hum.	(406,5)	(346,8)	(344,9)	(370,2)	(384,1)
Tecn. prof.	(100,1)	(185,4)	(190,5)	(187,7)	(202,2)

Fuente: OMEPLAN, Informe Social, segundo semestre de 1977, pág. 53, basado en cifras publicadas por la Superintendencia de Educación, Junta Nacional de Jardines Infantiles.

B. Cuadro comparativo de la matrícula de 1977  
en relación con la de 1973

Nivel educacional	Matrícula 1977	Diferencia con 1973
Pre-básica	148 181	(+ 86,71%)
Especial	23 125	(+173,77%)
Básica (Niños)	2 242 111	(- 3,12%)
Media niños: Cient.-Hum. y T.Prof.	487 264	(+ 9,29%)
Adultos (básica y media)	205 208	(+ 83,10%)
Universitaria (datos de 1976)	134 149	(- 7,90%)
Total matrícula	3 240 038	(+ 4,30%)

Fuente: Raimundo Barros, "¿Crisis educacional superada?", Mensaje, Nº 270, julio de 1978, basado en cifras publicadas por la Superintendencia de Educación.

Anexo LXIII

NOTA TITULADA "NORMAS RELATIVAS AL CONTRATO DE TRABAJO Y A LA PROTECCION DE LOS TRABAJADORES" TRANSMITIDA POR EL GOBIERNO CON SU COMUNICACION DEL 24 DE JULIO DE 1978

DECRETO LEY Nº 2.200 (D.O. 15-6-78) - Subsecretaría del Trabajo. Las disposiciones de este decreto ley rigen las relaciones entre los trabajadores y empleadores del sector privado, quedando excluidos de su aplicación: a) los trabajadores que prestan servicios al Fisco; b) los que prestan servicios a las Municipalidades; c) los que se desempeñan en empresas entidades o instituciones cuyo personal se encuentre sometido por ley a un estatuto especial; y d) los que se desempeñen en actividades que estén regidas por leyes especiales.

Entre las normas de este decreto ley podemos destacar las siguientes:

1. Sus disposiciones tienen el carácter de supletorias de leyes especiales que regulan las relaciones laborales de los trabajadores del Fisco, Municipalidades, instituciones o entidades con estatuto especial, empresas de administración autónoma o independiente.
2. Se establece un solo régimen jurídico para todos los trabajadores, sin distinguir entre obreros y empleados.
3. En la definición de contrato individual de trabajo, se incorpora el elemento de subordinación o dependencia que doctrinariamente se considera como de la esencia de este tipo de contrato.
4. Se señala en forma expresa el carácter consensual de este contrato, el cual se perfecciona sin mayores formalidades.
5. Se elimina la exigencia de consignar en el contrato la edad y estado civil de las partes contratantes.
6. No es necesario modificar el contrato cuando se trate de aumentos derivados de reajustes legales de remuneraciones. Sin embargo, la remuneración debe aparecer actualizada al menos una vez al año.
7. Se consigna que el contrato a plazo fijo podrá tener una duración máxima de 2 años. Se suprime el aviso de terminación del contrato que debía darse al trabajador en caso de expiración del plazo.
8. El desahucio dado a trabajadores con más de un año de servicios da derecho a éstos para percibir una indemnización equivalente a la última remuneración mensual, devengada por cada año de servicios o fracción a seis meses prestados continuamente al mismo empleador.
9. Asimismo, se establece la indemnización por años de servicios para los trabajadores que tengan poder para representar al empleador o que sean de su exclusiva confianza, cuando con anterioridad a estos cargos hubieren prestado servicios al mismo empleador en otros de distinta naturaleza.

10. La indemnización que pudiera corresponder por término del contrato de trabajo es incompatible con toda otra indemnización cualquiera que sea su origen y a cuyo pago concorra el empleador, total o parcialmente, salvo que se trate de indemnizaciones legales que paguen los respectivos organismos previsionales.
11. Se establecen normas para la reajustabilidad de las indemnizaciones.
12. El juicio de reclamo por despido injustificado sólo tendrá por objeto obtener el pago de la indemnización, eliminándose la obligación de reincorporar al trabajador en caso de declararse sin justificación el despido.
13. Respecto del contrato de trabajo de los menores, se incorporan como personas hábiles para otorgar la autorización correspondiente a los guardadores y a los Inspectores del Trabajo.
14. Capacidad de un menor para contratar.
  - a) Mayores de 18 años pueden contratar libremente.
  - b) Menores de 18 y mayores de 15, pueden contratar con autorización expresa del padre o madre; a falta de éstos, del abuelo paterno o materno; a falta de éstos, los guardadores y a falta de todos, los anteriores del Inspector del Trabajo respectivo.
  - c) Menores de 15 y mayores de 14, pueden contratar con la autorización de las personas indicadas en la letra anterior, que hayan cumplido con su obligación escolar, realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos y de formación.
15. Se reduce el período de prohibición del trabajo nocturno de los menores, limitándole al que media entre las 22 y 7 horas y se amplían las excepciones.
16. Se amplía la limitación que tienen las empresas para contratar extranjeros, al considerar dentro del 85% a todos los trabajadores de la empresa, que deben ser chilenos. Antes se consideraba en dicho porcentaje al personal de empleados.
17. Se igualan las gratificaciones legales a los trabajadores y se eleva su monto de un 20 a un 30% de las utilidades o excedentes.
18. Al desaparecer la distinción entre obreros y empleados reemplazando tales acepciones por "trabajador", aquéllos también pueden elegir delegado del personal; y
20. Entre las normas que rigen los contratos de trabajo especiales, se incorpora el contrato de aprendizaje.

Finalmente, es necesario advertir que en las disposiciones de este decreto ley se incorporan numerosos conceptos que antes no se contemplaban en el antiguo Libro I del Código del Trabajo y que por la brevedad del tiempo no se han podido analizar en forma detallada. Un análisis mucho más completo y acabado de este decreto ley fue hecho por la Dirección del Trabajo, el cual podría agregarse como anexo a lo señalado anteriormente.

Anexo LXIV

NOTA TITULADA "CODIGO DE TRABAJO: RESEÑA INFORMATIVA", TRANSMITIDA  
POR EL GOBIERNO CON SU COMUNICACION DEL 24 DE JULIO DE 1978

Con fecha 15 de junio de 1978 ha sido publicado en el Diario Oficial el Decreto Ley 2.200 el cual contiene normas relativas a la contratación y protección a los trabajadores, materia que antes era legislada por los Libros I y II del Código del Trabajo.

La línea matriz que ha servido de base al legislador al establecer las nuevas normas en análisis han sido fundamentalmente las siguientes:

1. El Supremo Gobierno desde el inicio de su administración ha pretendido a través de diversos cuerpos jurídicos obtener una justa unidad en el tratamiento de los derechos del sector laboral. Prueba de este espíritu ha sido la publicación de normas tendientes a igualar la asignación familiar a que tienen derecho los trabajadores, la que anteriormente era evaluada en forma diversa según se tratara de trabajadores en que predominara en el desempeño de su labor, el esfuerzo físico por sobre el intelectual.

Es precisamente este principio de igualdad el que ha quedado claramente manifestado en el Decreto Ley en análisis al suprimir definitivamente la odiosa y tradicional distinción de obreros y empleados. Es así como en la actualidad sólo existe un estatuto jurídico que establece los derechos y obligaciones de todos los trabajadores del país sin distinción alguna.

El efecto de la aplicación de este principio permitirá que los derechos que antiguamente estaban reservados para el sector de empleados se apliquen en plenitud al sector antiguamente llamado obrero y viceversa.

Esta igualdad en forma alguna ha limitado los derechos de los distintos sectores de trabajadores sino que por el contrario ha procedido a la unión de la totalidad de los derechos particulares en pro de su aplicación general.

2. La corrección de situaciones evidentemente injustas y que tradicionalmente habían sido toleradas constituye otra de las bases fundamentales que inspiró al legislador en la dictación de la legislación en análisis.

Prueba manifiesta de lo anteriormente señalado constituye la derogación y reemplazo de normas tales como las que disponían que los trabajadores que prestaban sus servicios en empresas exceptuadas del descanso dominical sólo gozaban de un día de descanso por jornada bisemanal efectivamente trabajada. De suerte que estos trabajadores, por disposición de la norma anteriormente señalada que data del año 1931, sólo podían disfrutar de dos días de descanso al mes.

Tal norma fue radicalmente modificada al disponerse que los trabajadores que se encontraban en las circunstancias antes descritas gozarán en el futuro de un día de descanso por cada día domingo o feriado efectivamente trabajado.

En un tercer orden de ideas, se podría señalar que el legislador ha buscado en las nuevas normas en aplicación una racionalización de las mismas eliminando diversas disposiciones o preceptos que el tiempo ha hecho inútiles y uniformando requisitos y condiciones para gozar de los mismos derechos.

La simplificación de las normas laborales debe traducirse en un mejor aprovechamiento de los recursos laborales del país.

Esta adecuación y modernización de las normas laborales permitirá la aplicación de sanciones drásticas al sector empleador que infrinja la ley laboral, toda vez que las sanciones pecuniarias que establecía la antigua ley en consideración a su baja cuantía había hecho perder el carácter intimidatorio propio de toda sanción.

La presente reseña señalará las principales instituciones que regula el Decreto Ley en estudio, indicando, en su caso, las diferencias con las anteriores normas laborales.

## I. NORMAS GENERALES

Ambito de aplicación. Las normas del presente Decreto Ley regulan las relaciones entre empleadores y trabajadores del sector privado (art. 1).

Quedan excluidos del mismo los trabajadores de las municipalidades y de las entidades que se encuentren sometidas a un estatuto especial. No obstante, se aplican aún en forma supletoria a estos trabajadores en el caso en que las materias o aspectos de que se trate no estén regulados por las normas especiales por las que se rigen.

Principios jurídicos básicos. Pueden señalarse los siguientes (art. 2):

1. El trabajo cumple una función social.
2. Constituye para cada cual un deber.
3. Constituye también un derecho. Este derecho se encuentra además protegido como garantía constitucional en el numerando 20 del art. 1º del Acta Constitucional Nº 30, de 1976.
4. El trabajo no admite discriminación, sean ellas por causa de raza, sexo, color, religión u otro elemento extralaboral. No obstante lo anterior, la ley puede exigir la nacionalidad chilena en los casos que ella determine, de acuerdo a la disposición constitucional antes citada.
5. El derecho a la libre elección del trabajo debe ser amparado por el Estado. Del mismo modo, corresponde a éste la protección del trabajo, de acuerdo a las normas que lo regulan.
6. Los derechos laborales son irrenunciables (art. 5º).

Definiciones. Contrato individual de trabajo: es aquel en cuya virtud un trabajador se obliga a prestar servicios personales a un empleador o asociación de empleadores, bajo subordinación o dependencia, a cambio de una remuneración determinada (art. 7º).

Establece además el LL que toda prestación de servicios en los términos señalados precedentemente hace presumir la existencia de un contrato de trabajo (art. 8º). Esta presunción constituye un notable avance para la determinación de la existencia de un contrato de trabajo (art. 7º a)).

Empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.

El artículo 4º presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste 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.

Tanto de la definición del contrato de trabajo como de la de empleador, y de la presunción señalada precedentemente, resulta un sistema de relación laboral notablemente perfeccionado, toda vez que queda claramente definida la persona del empleador y la personería de quien actúa en su representación, cuestión que debe zanjarse múltiples dudas presentadas al respecto por la anterior legislación.

Trabajador: toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo (art. 7º b)).

La calidad de trabajador reemplaza a las anteriores categorías de empleado y obrero, las cuales sólo subsisten para dos materias específicas (art. 1º transitorio):

El régimen sindical; y  
el sistema previsional.

La supervivencia de las calidades antes indicadas es transitoria, hasta tanto no se dicten los Estatutos que regulen definitivamente estas materias, las cuales se encuentran en avanzado estudio.

## II. EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

El contrato individual de trabajo, ya definido, es regulado por el Decreto Ley de acuerdo a las siguientes normas:

1. Cláusulas y estipulaciones contractuales. Constituyen cláusulas esenciales del contrato todos aquellos derechos que la ley establece, puesto que son irrenunciables. No obstante, se aclara la cuestión constantemente planteada ante la jurisprudencia en el sentido de que están sujetas a modificaciones las convenciones sobre las cuales las partes han podido pactar libremente (art. 5º).

Las estipulaciones contractuales deben constar por escrito, al igual que sus modificaciones (art. 92).

El artículo 10º establece las estipulaciones que deben consignarse obligatoriamente, en términos semejantes a los que establecía la antigua legislación.

Sin perjuicio de lo anterior, el mismo precepto señala que el contrato es consensual, por lo que las solemnidades se exigen sólo con carácter administrativo y para los efectos de prueba.

Se reiteran los derechos de las partes para el caso de no suscribirse el contrato de trabajo por escrito dentro de los treinta días siguientes a la contratación.

2. Clasificación. El contrato individual puede clasificarse, principalmente, en contrato a plazo fijo y en contrato por tiempo indeterminado (art. 15º b)).

El contrato a plazo fijo no puede exceder de dos años.

Se eleva de esta suerte el plazo autorizado por la legislación anterior, el que no excedía de seis meses.

El contrato se hace indeterminado si al término del plazo el trabajador continúa prestando servicios, con conocimiento del empleador.

3. Modificaciones unilaterales al contrato. El empleador queda facultado para modificar unilateralmente la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse (art. 12º).

No obstante, el empleador sólo puede ejercer esta facultad observando las siguientes condiciones:

- a) Que la alteración obedezca a causa justificada;
- b) Que las labores nuevas sean similares a las anteriores, y que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad;
- c) Que no exista menoscabo material ni moral para el trabajador.

### III. TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

La importancia de esta materia obliga a tratarla separadamente, a continuación del examen presente.

### IV. CAPACIDAD PARA CONTRATAR Y NACIONALIDAD DEL PERSONAL

El Título II del Decreto Ley en estudio se refiere a la capacidad para contratar y dicta normas especiales relativas al trabajo de las mujeres y de los menores.

La mayor parte de estas normas importan la aplicación de los convenios internacionales sobre la materia.

Al igual que en la legislación anterior, la plena capacidad laboral se adquiere a los 18 años (art. 23<sup>a</sup>). Los menores de dicha edad, y mayores de 15 requieren de la autorización de sus padres o de las personas, instituciones o autoridades que en dicho precepto se indica.

Cabe señalar que el presente cuerpo legal faculta al Tribunal de Menores para hacer cesar el trabajo, cuando lo estime inconveniente para el trabajador, situación no contemplada anteriormente.

Respecto de los menores de 15 años y mayores de 14 se establece el requisito adicional de haber cumplido con la obligación escolar.

Se mantienen además diversas prohibiciones existentes en la antigua legislación, en relación con determinados trabajos, cuando éstos son peligrosos o inconvenientes para los menores o las mujeres.

El Título III reserva la nacionalidad chilena al 85% de la dotación de trabajadores de un empleador (art. 30).

Esta norma, que es reiteración de anteriores, no constituye discriminación en relación con determinadas funciones o personas, sino que asegura una dotación mínima de trabajadores nacionales, considerando como tales no sólo a los chilenos nacidos o naturalizados, sino también a aquellos que mantienen residencia por un determinado período, o que se encuentran ligados por lazos familiares directos a chilenos.

En todo caso, no se considera para estos efectos al personal técnico especializado que no puede ser reemplazado por personal nacional.

#### V. JORNADA DE TRABAJO

La reglamenta el Título IV del Decreto Ley en estudio, la cual la define como el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

La ley considera también como tal al tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causa que no le sean imputables (art. 33<sup>a</sup>).

De esta suerte, la nueva ley exime del riesgo derivado de una falta involuntaria de prestación de servicios al trabajador, dentro de los límites que señala, cuestión de significativa importancia para el contrato de trabajo.

El artículo 34 fija la jornada ordinaria en 48 horas de trabajo, sin perjuicio de las diversas excepciones que pasa a reglamentar en los siguientes artículos, todas las cuales provienen de la anterior legislación, y se aplican ahora indistintamente a los trabajadores que se encuentren en la situación prevista.

Los artículos 41 y siguientes reglamentan la jornada extraordinaria de trabajo con normas similares a las precedentemente establecidas.

Del mismo modo, el artículo 45 reglamenta los descansos dentro de la jornada.

En ambos casos, los Tribunales del Trabajo quedan facultados para conocer y resolver de los reclamos que pudieren interponer las partes respecto de las resoluciones que dicten las Inspecciones o la Dirección del Trabajo en relación con algunas de estas materias, situación que antes no era contemplada por la legislación.

Los artículos 46 y siguientes reglamentan el descanso semanal, estableciendo normas semejantes a las de la legislación precedente.

No obstante, se introduce una innovación de gran importancia en relación con los trabajadores exceptuados de descanso en días domingos y festivos que la propia ley determina. Esta consiste en que tienen derecho a un día de descanso por cada domingo en que deban prestar servicios, y un día más por cada festivo en que también lo hagan.

Cabe destacar que en la anterior legislación el día de descanso sólo procedía bisemanalmente, cualquiera fuera el número de domingos y feriados del período.

El artículo 5º transitorio dispone que los trabajadores del comercio que resultaren afectados por la elevación de su jornada de trabajo, contratados con anterioridad a la fecha de vigencia del Decreto Ley, deben ajustar su jornada de 44 horas semanales a 48, tendrán derecho, en todo caso, al pago de la remuneración complementaria por el tiempo de exceso sobre su anterior jornada.

## VI. REMUNERACIONES

Se refiere a ellas el Título V, en normas que son de gran trascendencia, por las razones que se expresarán.

1. Definición. El artículo 50 define con carácter general el concepto de remuneración, entendiéndolo por tal las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador como retribución de sus servicios.

No constituyen remuneración las asignaciones de movilización, de pérdida de caja, de desgaste de herramientas, de colación, viáticos, las prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley ni otras prestaciones que se otorguen por causas ajenas al trabajo.

De esta suerte se precisa un concepto sobre el cual ha existido gran controversia ante los tribunales y órganos administrativos, con evidente beneficio para el desarrollo de la actividad laboral. La definición es comprensiva de la mayor parte de los estipendios que normalmente se pactan en la relación laboral, y sólo la exceden algunos beneficios que se otorgan por causa ajena al trabajo.

El artículo 51 define diversas remuneraciones, y el artículo 52 reconoce el derecho del trabajador al ingreso mínimo que determinen las leyes.

2. Semana corrida. El artículo 52 reconoce el beneficio del pago de los días domingos y festivos a todos los trabajadores que cumplan con la jornada semanal completa de trabajo, y sean remunerados por día.

Al reglamentar su pago, se establece una norma ampliamente beneficiosa para el trabajador, aplicable cuando éste recibe remuneraciones a trato. En efecto, la remuneración en tal caso debe estar constituida por el promedio de las sumas percibidas durante el respectivo período semanal, obligatoriamente. Con la legislación anterior, podía pactarse una remuneración base para dicho día, la cual podía ser muy inferior al promedio real de lo percibido.

Por otra parte, se amplía, respecto de todos los trabajadores acogidos a este beneficio, el concepto de remuneración que debe pagarse por los días semana corrida, suprimiendo el concepto de salario base existente en la legislación anterior.

3. Gratificaciones. El cuerpo legal en estudio contiene importantes modificaciones sobre el particular:

a) El artículo 55 eleva el monto de la parte de las utilidades o excedentes líquidos que el empleador debe distribuir entre sus trabajadores a un 30% de la misma. En la legislación anterior, dicho monto era de 20%.

b) Este monto no está sujeto a tope en relación con la remuneración de cada trabajador, si bien el empleador puede optar por un sistema de pago de la misma en relación con topes máximos de las remuneraciones de cada beneficiario (25% de la remuneración anual, con tope de 4,75 ingresos mínimos).

c) Consecuente con la terminación de la distinción entre empleados y obreros, el beneficio de la gratificación se extiende a todos los trabajadores de la empresa. Cabe señalar que conforme a la ley anterior, éste era un beneficio reservado a los empleados. Los obreros tenían una participación en las utilidades, con diversos topes, siempre que en la empresa existiera sindicato industrial y en ningún caso superaba el 5% de las utilidades.

d) En lo demás, esto es, en cuanto a las empresas obligadas al pago, monto del mismo para el caso que el empleador opte por un sistema alternativo fundado en el monto de las remuneraciones del trabajador, gratificaciones especiales garantizadas, rigen las mismas normas anteriores, con algunas variaciones que benefician al trabajador. Así, por ejemplo, para la determinación del tope máximo de la remuneración del trabajador, debe considerarse ésta reajustada. Por otra parte, el pago de la gratificación, cualquiera sea el sistema adoptado, debe hacerse sobre la base de la remuneración del trabajador, con prescindencia de su antigüedad en la empresa.

4. Aumentos periódicos fijados por la Ley Nº 7295. El artículo 167 hace aplicable a todos los trabajadores las prescripciones de la ley en mención, que antes eran privativas de los empleados. Ello significa que los antiguos obreros serán beneficiados con los reajustes periódicos que fija el artículo 20 de dicha norma legal (3% anual para los trabajadores que perciban una remuneración inferior a uno y medio sueldos vitales, y 10% trienal para los que perciban más que esta cantidad, con tope de 40% de sueldo vital).

5. Protección a las remuneraciones. Se mantienen, por normas generales, las anteriores reglas protectoras de las mismas, las que declaran su inembargabilidad y la obligación de pago íntegro, con las excepciones que la propia legislación establece.

Los descuentos autorizados por la ley quedan limitados a un 15% del monto de las mismas, con excepciones de las deducciones por impuestos, leyes previsionales, dividendos hipotecarios en beneficios de ciertas instituciones y obligaciones de socios de cooperativas (art. 66).

Todo lo anterior, sin perjuicio de las normas transitorias fijadas por el artículo 14 transitorio.

Se ratifican los privilegios de que gozan las remuneraciones e indemnizaciones laborales, conforme a las normas del Código Civil (art. 69).

## VII. FERIADOS

El Decreto Ley ha debido introducir, en su Título VII, importantes normas basadas en criterios de equidad, las cuales pasan a reseñarse:

1. Norma general. Se ratifican (art. 72) las normas anteriores sobre feriado, fijando su período en quince días hábiles.

Respecto de la I, II, III, VI y VII Regiones del país, y de la Provincia de Chiloé, éste es de 25 días hábiles. Esta norma rige también para las actividades que se ejecuten en yacimientos mineros o plantas de beneficio.

Como requisito para acceder a este beneficio se exige únicamente el cumplimiento de un año completo al servicio de la empresa, eliminándose el adicional de un número de días mínimos efectivamente trabajados, respecto de los antiguos obreros.

2. Feriado progresivo. Se establece una sola norma que aumenta el feriado en un día más por cada tres años servidos por el trabajador sobre los primeros diez, en su vida laboral. Este feriado no puede exceder en ningún caso de 35 días corridos (artículos 73/75).

Sin perjuicio de lo anterior, los trabajadores que actualmente gocen de un número superior de días, lo mantendrán.

De esta suerte, se ha querido eliminar situaciones manifiestamente abusivas, que permitían que el feriado se extendiera por dos o más meses. Lo anterior no obedece a razón de tipo fisiológico alguno, y acarreaba un efecto negativo ostensible en relación con la contratación de trabajadores de cierta antigüedad. Lo anterior obliga a suprimir estas normas que normalmente perjudicaron al trabajador antes que lo beneficiaron.

En todo caso, se respeta la situación de los actualmente contratados, que en conformidad a las antiguas normas gozaban del derecho a un feriado superior.

3. Feriado proporcional. Se hace extensivo este beneficio, antiguamente reservado a los obreros, a todos los trabajadores de la empresa, para el caso de que terminen sus servicios por cualquier causa antes de cumplir el período que les habilite para el ejercicio del derecho a feriado completo (art. 79), los cuales tienen derecho a la correspondiente indemnización.

4. Feriado colectivo. Se reconoce esta institución, anteriormente elaborada por la práctica, y reconocida por la jurisprudencia, estableciendo la obligación del empleador de pagar la totalidad de la remuneración a los trabajadores que hagan uso colectivo del feriado, aun cuando individualmente no reúna los requisitos necesarios para su goce (art. 81).

5. Se mantienen las normas anteriores relativas al cómputo de días de goce del beneficio, irrenunciabilidad del mismo, derecho a la remuneración íntegra, y a su reajuste, continuidad del ejercicio del feriado, salvo la excepción que se establece, etc.

#### VIII. REGLAMENTO INTERNO

Consciente del espíritu racionalizador que informa al Decreto Ley, se refunden los antiguos reglamentos de Orden y de Higiene y Seguridad en uno solo. Se fija además en 25 el número de trabajadores permanentes mínimos que deben pertenecer a una empresa industrial o comercial para que ésta esté obligada a establecerlo.

En la anterior legislación era de cinco trabajadores dicho número, lo que no justificaba la existencia de este Reglamento, ya que está concebido para establecimiento de cierta importancia.

La reglamentación de este instrumento es análoga a la de la legislación anterior.

#### IX. PROTECCION DE LOS TRABAJADORES

Sobre esta materia cabe señalar, por norma general, que se mantienen las normas anteriores prácticamente sin variación, tanto por lo que se refiere a las generales como a las específicas que se indican en el Título IX.

Mención especial merecen las normas contempladas en el párrafo 2º, sobre protección a la maternidad.

Estas normas mantienen íntegramente los derechos conferidos anteriormente por el Código del Trabajo, y que se refiere principalmente a permisos pre y posnatal, permisos en caso de enfermedad de la madre o de la criatura, subsidios médicos, con base en la remuneración íntegra, fuero laboral desde el primer día de embarazo hasta un año después de terminado el permiso posnatal, exención de trabajos perjudiciales, y como cuestión anexa, la reglamentación sobre salas cunas.

Sólo cabe hacer mención especial al fuero laboral, semejante al fuero sindical establecido por el artículo 22 del Decreto Ley (art. 100).

En consecuencia, durante el período de fuero no puede ponerse término al contrato de trabajo de la aforada sin autorización del Tribunal, el que sólo puede concederla por causa legal.

Entre estas causas están dos anteriormente exceptuadas por la legislación, cuales son la terminación del trabajo o servicio para el cual fue contratada la afectada (art. 13, c)) y el término del plazo del contrato (art. 13, b)).

Se ha estimado lógica esta solución toda vez que la terminación obedece a causas precisas, ajenas a la voluntad unilateral del empleador, y previstas por las partes en el momento de la contratación.

Por otra parte, en concepto del legislador, esta medida facilita la contratación de la trabajadora afectada, la cual experimenta una depresión por el largo período de fuero establecido por la ley, el cual se eleva a un mínimo probable de dos años.

#### XI. DELEGADO DEL PERSONAL

El Título XI se refiere al representante del personal, respecto del cual fija normas diversas a las anteriores, las cuales tienen por finalidad resaltar su carácter de personero del mismo:

- a) En primer lugar, procede la designación de delegado en las empresas industriales o comerciales que ocupen quince o más trabajadores permanentes (art. 123). De lo anterior se desprende que este derecho se extiende también a los antiguos obreros, los cuales antes no podían intervenir en su designación.
- b) Por otra parte, dichos trabajadores no deben estar asociados a un sindicato, cuestión que importa una modificación con el sistema anterior, y que se ha adoptado sobre la base lógica de que es inconveniente la existencia de una pluralidad de representantes de un mismo grupo de personas, sobre todo si las funciones que unos y otros deben ejecutar son iguales o semejantes.
- c) El número mínimo de trabajadores requeridos para la designación de delegado se ha elevado de 5 a 15, cuestión que se justifica plenamente si se considera que en la actualidad cambia la base de origen del delegado, la cual antes se encontraba circunscrita únicamente a los empleados, los cuales constituían, por regla general, una parte bastante minoritaria de la dotación de la empresa.
- d) Se mantienen las normas sobre requisitos que debe reunir el delegado, exigiéndose además una antigüedad de dos años en la empresa; y sobre inamovilidad del mismo, ya que se le dota del mismo fuero que corresponde a los dirigentes sindicales conforme al artículo 22 del Código de Trabajo (art. 124).

#### XII. SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO

El Título XII mantiene las garantías que diversas leyes han otorgado a quienes cumplen con el servicio militar obligatorio o forman parte de las reservas nacionales movilizadas o llamadas a instrucción.

Dichas garantías consisten principalmente en la conservación del empleo mientras dure el llamado, y el pago de las remuneraciones en ciertos y determinados casos.

#### XIII. CONTRATOS ESPECIALES

El Título XIII legisla en relación con diversos contratos especiales, los que mantiene, modifica o crea, con importantes disposiciones, según se indicará.

1. Trabajadores de casa particular. El artículo 127 señala que son trabajadores de casa particular las personas naturales que se dediquen en forma continua a jornada completa o parcial al servicio de una o más personas naturales o de una familia en trabajos de aseo y asistencia, propios o inherentes al hogar.

Precisada esta definición, en caracteres semejantes a los establecidos en la antigua ley, se señala que son también de esta misma calidad los trabajadores que realicen labores similares o iguales a las antes señaladas, en instituciones de beneficencia cuya finalidad sea atender a personas con necesidades especiales de protección o asistencia, proporcionándoles los beneficios propios de un hogar.

Las normas sobre este contrato son reiteración de las anteriores, por regla general. Debe dejarse constancia, en todo caso, de dos importantes innovaciones:

a) Se establece para el descanso del trabajador un día a la semana, en circunstancias que la legislación anterior señalaba un día al mes (art. 131); y

b) Queda de manifiesto que el fuero maternal procede respecto de las mujeres trabajadoras de esta calidad, en circunstancias que antes fue una cuestión que suscitó gran discusión, al no encontrarse especialmente exceptuadas de las normas sobre esta materia.

2. Trabajadores agrícolas. El párrafo 2º refunde y sistematiza diversas normas sobre trabajadores agrícolas, contenidas en el anterior C. de Trabajo, en las leyes de reajuste, o en normas especiales, conservando sus derechos y modalidades de trabajo, sin perjuicio de las normas generales antes reseñadas.

3. Trabajadores a domicilio. Se refiere a ellos el artículo 140 señalando que es trabajo a domicilio el que en forma habitual se ejecuta en el propio hogar del trabajador o en un lugar libremente elegido por él, sin vigilancia, ni dirección inmediata de la persona por cuenta de quien trabaja, ni de representante suyo. Por su parte, el artículo 141 establece que constituye contrato de trabajo de esta especie el convenio en virtud del cual el empleador, ya sea proporcionando útiles de trabajo o no, vendiere o entregare al trabajador materias primas u objetos para que éste los elabore, confeccione o transforme en su propio domicilio y posteriormente los venda o entregue al empleador, y cualquier otro convenio, estipulación u operación semejante.

En consecuencia, queda definido en amplios términos esta modalidad contractual.

Las partes quedan facultadas para determinar la remuneración libremente, y las impositivas previsionales corren por cuenta del trabajador.

La ley aclara la situación controvertida actualmente suscitada sobre la aplicación de las normas relativas a indemnizaciones por término de contrato, declarando que se regirán por la convención de las partes (art. 144).

4. Contrato de los artistas. El párrafo 4º se refiere a estos trabajadores, comprendiéndolos en amplísimos términos (art. 145).

Por su parte, el artículo 146 establece que el contrato puede estipularse por plazo, por varias temporadas o para la realización de una o varias funciones, representaciones o actuaciones.

Lo anterior trae por consecuencia una importantísima innovación en relación con las anteriores normas que regían la materia, las cuales permitían la existencia de una doble calidad jurídica para estos trabajadores, según si estuvieren o no sujetos a las normas del Código del Trabajo.

En el primero de estos casos, eran considerados trabajadores dependientes. En el segundo, sólo tenían derecho a ciertos beneficios previsionales, en conformidad a la Ley Nº 15.478.

El artículo 149 reserva, dentro de ciertos márgenes, el 85% de la dotación de artistas a chilenos.

5. Contrato de aprendizaje. El párrafo Nº 5 se refiere a esta importante institución que ha de contribuir a la calificación profesional de los trabajadores, y que entronque con los planes de capacitación del Supremo Gobierno.

El artículo 150 define el contrato de aprendizaje como la convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, en un tiempo y condiciones determinadas, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa preestablecido, y el aprendiz se obliga a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.

En consecuencia, son obligaciones esenciales de este contrato no sólo las comunes a toda convención laboral, sino también las que guardan relación con la enseñanza de un oficio calificado por parte del empleador, y con el cumplimiento del programa educativo, por parte del trabajador.

Son particularidades de este contrato las siguientes:

a) Sólo pueden ser sujetos del mismo, como trabajadores, los mayores de 14 años y menores de 21 que hayan egresado de la enseñanza básica, salvo que el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo los exonere, en casos calificados de este último requisito (art. 151).

b) Corresponde al Servicio en referencia la aprobación del programa formativo, y la supervisión de su cumplimiento (arts. 155, 158 y 159).

c) La remuneración del trabajador no puede ser inferior al 60% del ingreso mínimo mensual de los trabajadores (art. 153); sin perjuicio del pago íntegro de las retribuciones en dinero que no tengan carácter de remuneración y de los beneficios del servicio de bienestar.

d) La remuneración del aprendiz no puede ser materia de negociación colectiva (art. 154).

e) El plan no puede exceder de dos años, y el contrato tendrá vigencia hasta su terminación, aun cuando el trabajador cumpliera los 21 años con anterioridad a su terminación, situación en la cual el empleador está obligado a mantener a lo menos las mismas condiciones fijadas anteriormente (arts. 156 y 155, Nº 4).

f) El porcentaje de aprendices no puede exceder del 10% del total de la dotación de la empresa, considerando sólo los trabajadores ocupados a jornada completa (art. 157).

g) Constituyen obligaciones del empleador ocupar a los aprendices en las labores propias del programa de aprendizaje, y designar un trabajador como maestro guía de cada aprendiz (art. 155, NOS 1 y 3).

h) Sólo pueden ser objeto del contrato los oficios previamente establecidos por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

6. Trabajadores marítimos. El párrafo 6 (art. 162) remite su reglamentación a una legislación especial, cuya promulgación se encuentra en estudio. Inter tanto, rigen las antiguas normas sobre la materia que determinaba el Código de Trabajo (art. 2º transitorio).

#### XIV. PRESCRIPCIÓN Y SANCIONES

El Título XIV se refiere a esta materia, fijando la prescripción general de las acciones que estatuye este Decreto Ley en seis meses, sin perjuicio de algunas disposiciones especiales (art. 163).

Por su parte, el mismo precepto legal establece una importante norma de caducidad, al señalar que no puede reclamarse los derechos derivados de servicios prestados con anterioridad a los dos años que preceden a la fecha de presentación de la demanda, háyase o no puesto término a la prestación de los servicios.

Los artículos 164 y 165 establecen diversas sanciones pecuniarias para el caso de infracción a las normas laborales. El último de estos artículos establece además sanciones penales para el caso de falsedad o uso malicioso de certificados médicos, permisos o estados de salud.

#### XV. VIGENCIA

El Decreto Ley Nº 2.200 rige, por norma general, desde la fecha de publicación, esto es, desde el 15 de junio de 1978, sin perjuicio de algunas situaciones particulares, la mayoría de las cuales se han explicado en este trabajo.

Quedan derogadas en el Título final todas las normas en contrario, y en especial los Títulos I y II del Código del Trabajo.

Anexo LXV

NOTA TITULADA "TERMINACION DEL CONTRATO DE TRABAJO"  
TRANSMITIDA POR EL GOBIERNO CON SU COMUNICACION  
DEL 24 DE JULIO DE 1978

Establece el artículo 4º transitorio del Decreto Ley Nº 2.200: la duración y terminación de los contratos de trabajo celebrados con anterioridad a la fecha en que entre en vigencia esta Ley (15 de junio de 1978) se sujetarán a las reglas establecidas en la Ley Nº 16.455 y sus modificaciones: sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 7º transitorio, cuando corresponda.

El artículo 7º transitorio se refiere a los despidos colectivos o paralizaciones de faenas.

En consecuencia, para determinar la situación de los trabajadores frente a las normas de terminación del contrato, debe atenderse a un doble punto de vista:

- Si la terminación del contrato es individual o colectiva;
- Si en el caso de ser individual, el trabajador ha iniciado sus servicios con anterioridad al 15 de junio de 1978, o bien a partir de esa fecha o con posterioridad a ella.

La terminación individual del contrato se rige por un doble estatuto, fijado por la Ley Nº 16.455, en el caso de servicios anteriores a la fecha indicada, y por el D.L. Nº 2.200, en el caso contrario.

La terminación colectiva del contrato se rige por un solo estatuto, determinado por el D.L. 2.200.

Procede referirse a todos estos casos ordenadamente.

TERMINACION INDIVIDUAL DEL CONTRATO DE TRABAJO

A) Trabajadores contratados con anterioridad a la vigencia del Decreto Ley Nº 2.200 (15 de junio de 1978)

Dichos trabajadores se rigen por las normas establecidas en la Ley Nº 16.455, según se señaló precedentemente.

Ahora bien, el sistema creado por esta Ley, denominado de propiedad relativo del empleo, debe resumirse en las siguientes normas:

I. El empleador no puede poner término al contrato de trabajo sino en virtud de causa justificada.

II. Son causas justificadas de terminación las enumeradas en los artículos 2º y 2º bis de la Ley.

La diferencia entre las del primero y segundo artículos citados en que en este último no opera el fuero sindical.

III. En el caso de terminación del contrato, el trabajador que estime injustificada la decisión del empleador puede recurrir al Tribunal respectivo a fin de que éste declare injustificada la terminación.

El procedimiento carece de forma de juicio, y el reclamo correspondiente debe interponerse ante el Tribunal competente dentro de los treinta días hábiles siguientes contados desde la separación del trabajador. La sentencia que se dicte no es susceptible de recurso alguno.

IV. Declarada por sentencia la injustificación del despido, el trabajador debe ser reincorporado en sus labores habituales por el empleador, con derecho al pago de las remuneraciones correspondientes al período de separación el cual se considera como trabajado para todos los efectos legales.

Para el caso de negativa del empleador a reincorporar al trabajador vencedor, el Juez fijará de oficio o a petición de parte la indemnización respectiva, la que no puede ser inferior a un mes por cada año de servicios continuos o discontinuos prestados a la misma empresa, y fracción no inferior a seis meses. Esta indemnización es sin perjuicio de cualquier otros beneficios o indemnizaciones que las leyes o contratos otorguen al trabajador.

V. El trabajador puede libremente renunciar a su contrato de trabajo, dando un aviso anticipado con treinta días a lo menos. Tanto la renuncia como el finiquito correspondiente deben estar firmados, además del interesado, por el Presidente del Sindicato o el Delegado del Personal, o ratificado por el primero ante la Inspección del Trabajo, para que puedan ser invocados por el empleador.

VI. El empleador puede caducar el contrato, si quien incurre en las causales de terminación es el empleador, en lo que cabe, y en tal caso puede solicitar la indemnización correspondiente, sobre las bases señaladas en el N° IV.

VII. En el caso de directores sindicales y demás trabajadores sujetos a fuero o inamovilidad especial, la exoneración debe ser autorizada por el Juez, previamente. El Tribunal sólo puede aceptar las causales legales del artículo 2º, con excepción de la de conclusión de trabajo o servicio que originó el contrato; las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio; y el cumplimiento del plazo del contrato (N<sup>OS</sup> 1, 10 y 12, respectivamente).

VIII. Las normas generales relativas a la inamovilidad relativa de los trabajadores no se aplican a los que tienen un régimen especial prescrito por el artículo 3º de la Ley (gerentes, agentes o apoderados, o en general, personas que tengan poder para representar al empleador, personas con antigüedad inferior a seis meses, trabajadores de casa particular, y aquellos que desempeñan cargos de la exclusiva confianza del empleador).

En estos casos, y salvo que gocen de algún fuero especial, pueden ser exonerados previo aviso de treinta días de anticipación, o bien, pagando una indemnización equivalente a la remuneración de dichos días.

IX. La indemnización en forma general, se calcula sobre la base de la última remuneración percibida por el trabajador, de acuerdo a los rubros que legalmente la componen.

B) Trabajadores contratados bajo la vigencia del Decreto Ley  
Nº 2.200 (a contar del 15 de junio de 1978)

Las normas deberán reseñarse en la siguiente forma:

I. CAUSALES DE TERMINACION

Establece el artículo 13 del D.L. Nº 2.200 que el contrato de trabajo termina en los siguientes casos:

- a) mutuo acuerdo de las partes;
- b) vencimiento del plazo convenido, el cual no puede exceder de dos años. El plazo es de seis meses en la Ley Nº 16.455;
- c) conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (causal de justificación contemplada en el artículo 2º de la Ley 16.455);
- d) muerte del trabajador;
- e) caso fortuito o fuerza mayor (contemplada en el artículo 2º antes citado);
- f) desahucio escrito de una de las partes que deberá darse a la otra con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo, el cual es susceptible de ser reemplazado por una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada por el trabajador.

En los casos especiales de desahucio previstos por el artículo 17 (trabajadores gerentes, agentes o apoderados, de casas particulares, con antigüedad inferior a un año, o que desempeñen cargos de la exclusiva confianza), no es menester que el aviso sea dado por escrito, aunque sí se requiere de la anticipación, salvo que se le reemplace por el pago de una indemnización equivalente a la última remuneración mensual del trabajador.

Sobre el particular, cabe señalar que para los empleadores constituye esta institución una generalización de la institución del desahucio que la Ley Nº 16.455 sólo aceptaba respecto de los trabajadores regidos por su artículo 3º, esto es, apoderados, trabajadores domésticos, de la exclusiva confianza de la empresa o de poca antigüedad (6 meses en la Ley anterior, un año en la actual).

El desahucio, establecido como institución general, acarrea, sin embargo, la obligación de pagar las indemnizaciones que se indicarán, liberando al empleador de la obligación de reincorporar al trabajador, y al trabajador, de solicitar dicha indemnización con carácter subsidiario a su reincorporación, la cual normalmente ha sido resistida tanto por una parte como por la otra.

La Ley asimila a la causal de desahucio los casos de terminación del contrato de trabajo en que, invocando alguna de las partes una causal de caducidad, ésta no fuera acreditada fehacientemente ante los Tribunales de Justicia (artículo 19).

Para los trabajadores, se mantiene el sistema de libre desahucio del contrato, establecido en la Ley N° 16.455.

La Ley reitera la norma establecida en la anterior legislación relativa a que tanto el desahucio del trabajador (antigua renuncia voluntaria) como el finiquito que no fuere firmado por los Ministros de Fe que se han señalado al explicar la Ley N° 16.455 o ratificados ante la Inspección del Trabajo, no pueden ser invocados por el trabajador.

g) Caducidad del contrato. Sobre el particular, el artículo 14 reitera seis de las causales de justificación establecidas por el artículo 2° de la Ley N° 16.455 y el artículo 15 reproduce las seis causales establecidas en el artículo 2° bis de dicho cuerpo legal, reiterando la norma de que frente a la aplicación de estas causales no operará el fuero sindical.

Entre estas causales se han omitido las contempladas en los N°s 3°, 4°, 5°, 9° y 13° de la antigua Ley, por diversas causas.

## II. INDEMNIZACIONES POR TERMINO DE CONTRATO

Debe distinguirse si la terminación es producto del mutuo acuerdo de las partes; si es ajena a su voluntad; si se origina por voluntad del empleador o si es provocada por el mismo trabajador.

1. Mutuo acuerdo de las partes. No da derecho a indemnización legal por término de contrato.

A esta situación, contemplada en la letra a) del artículo 13, pueden asimilarse la constituida por el vencimiento del plazo (letra b)), puesto que fue acordado por las partes y la de terminación del trabajo o servicio que dio origen al contrato (letra c)), ya que ella fue prevista por las partes.

En todo caso, esta última situación es susceptible de conflicto, por la diversa calificación que las partes den a los hechos.

2. Causales ajenas a la voluntad de las partes. Cabe considerar la muerte del trabajador (letra d)), y el caso fortuito o fuerza mayor (letra e)).

Tampoco ellas dan derecho a indemnización, sin perjuicio de que la segunda pueda ser materia de conflicto por igual diversidad ante la calificación de los hechos.

3. Terminación del contrato provocada por el empleador. Deben distinguirse las siguientes situaciones:

- 1) Si hay desahucio del contrato.
- 2) Si existe aplicación de una causal de caducidad del mismo.
- 1) Desahucio

El desahucio genera, por regla general, y sin perjuicio de los casos especiales que se indicarán, las siguientes indemnizaciones:

- a) Una indemnización equivalente a la renta del último mes de la remuneración del trabajador, cuando no ha sido dado con una anticipación de treinta días.
- b) Respecto de los trabajadores que tienen una antigüedad superior a un año en el contrato, la indemnización equivalente a un mes de la última remuneración devengada por cada año de servicios, o fracción superior a seis meses, prestados continuamente al mismo empleador.
- c) En los casos especiales de desahucio señalados en el artículo 17, que se refieren a trabajadores gerentes, agentes o en general apoderados del empleador; trabajadores de cada particular; aquellos cuya antigüedad es inferior a un año, y aquellos otros que desempeñan cargos de la exclusiva confianza del empleador, la indemnización que corresponde es solamente la de un mes de la última remuneración devengada, siempre que la terminación no hubiere sido avisada con treinta días de anticipación, sin perjuicio de lo señalado en el párrafo siguiente.
- d) Respecto de estos mismos trabajadores, con excepción de los de casa particular, se establece que tendrán derecho a una indemnización de un mes de la última remuneración percibida en los cargos diversos a aquellos por los cuales no se encuentran contemplados en las normas generales por cada año de servicios prestados en dichos cargos, la cual debe reajustarse en su monto hasta la época del pago.

La presente constituye una importante innovación en relación con estos trabajadores, puesto que anteriormente carecían de toda indemnización que no fuera la del mes de desahucio, siempre que no se hubiere avisado con la anticipación debida la terminación del contrato.

## 2) Aplicación de una causal de caducidad

La aplicación de una causal legal de caducidad puede ser resistida por el trabajador, el cual puede recurrir al Tribunal respectivo, en el plazo, con el procedimiento y forma señalados en normas del todo iguales a las creadas por la Ley N° 16.455, a fin de que éste declare injustificada la terminación, y en consecuencia, ordene las mismas indemnizaciones que proceden en el caso de desahucio del empleador, y a las que nos referimos anteriormente.

En consecuencia, tanto la indemnización basada en la antigüedad en este caso, como en las de desahucio, han pasado a ocupar los lugares preferentes que la Ley N° 16.455 estableció para el derecho a la permanencia en el cargo, y a la reincorporación en el caso de despido injustificado.

De esta suerte, el derecho a la indemnización se hace automático, consagrando una situación que de hecho existe en las empresas y de la cual conocen los Tribunales, puesto que la mayor parte de los conflictos se resuelven en el pago de una indemnización pactada por las partes.

El derecho a reincorporación ha carecido de efectos prácticos, en la realidad, y la Ley N° 16.455 jamás pudo impedir la terminación de los contratos, toda vez que ellos se producen necesariamente en las empresas, por lo que se ha considerado mejor optar por proteger efectivamente los derechos del trabajador, fijando la respectiva indemnización.

4. Terminación del contrato provocada por el trabajador. Deben también distinguirse las siguientes situaciones:

- 1) Si media desahucio del contrato.
- 2) Si hay aplicación de una causal de caducidad del mismo.
- 1) Desahucio

El desahucio del trabajador no da derecho a indemnización de ninguna especie para éste, ni en beneficio del empleador.

- 2) Aplicación de una causal de caducidad

El trabajador puede poner término al contrato, si quien incurre en alguna causal de caducidad es el empleador, en lo que cabe (artículo 19). En tal caso deberá comunicar su determinación a la Inspección del Trabajo, por escrito o verbalmente, dentro del quinto día hábil, dejándose constancia escrita de la causal invocada y de los hechos.

El empleador deberá ser notificado con determinadas formalidades de esta resolución del trabajador. Dentro del plazo de 15 días deberá deducir reclamación en contra de dicho trabajador ante el Juzgado correspondiente.

Si no prospera la reclamación del trabajador, o si ésta no es iniciada dentro del plazo por el empleador, el primero tiene derecho a las indemnizaciones que le habrían correspondido en caso de haber sido desahuciado por el empleador, según las diversas calidades indicadas anteriormente.

De esta suerte, el sistema nuevo modifica radicalmente las normas que establecía la Ley Nº 16.455, las que señalaban que en casos análogos correspondía al trabajador poner término al contrato y reclamar ante el Juzgado la competente indemnización.

Más aún, la nueva Ley confiere mérito ejecutivo a los documentos, debidamente formalizados, que acreditan la decisión del trabajador de caducar el contrato, cuando no ha habido reclamación del empleador.

### III. CARACTERISTICAS DE LA INDEMNIZACION POR TERMINO DE CONTRATO COMPARACION CON LA SEÑALADA POR LA LEY Nº 16.455

La indemnización por término de contrato, calculada sobre la base de la antigüedad del trabajador, presenta las siguientes características, que conviene ponderar comparándola con la establecida por el artículo 8º de la Ley Nº 16.455.

1. Es de carácter fijo, calculada siempre sobre la base de un mes de remuneración por año de servicios o fracción superior a seis meses.

En la legislación anterior, el Tribunal podía regular la indemnización, constituyendo la relación anterior la mínima legal.

2. Devenga intereses corrientes, contrariamente a la anterior, que sólo devengaba los legales.

3. Para su determinación se considera la totalidad de las remuneraciones que percibe el empleador, con sólo muy escasas excepciones, motivadas por prestaciones expresamente excluidas por la Ley, y, en el caso de trabajadores con remuneraciones variables, se considera el promedio de los últimos tres meses. Esta última norma es semejante a la existente en la anterior legislación (artículo 5º del Decreto Ley Nº 676, de 1974).

4. Está sujeta a reajustabilidad, al igual que en la legislación anterior, debiendo aplicarse la correspondiente corrección monetaria.

5. Puede recargarse con una multa a beneficio fiscal equivalente hasta el 20% de su monto, incluido intereses y reajustes, cuando la terminación del contrato fuere declarada arbitraria por el Tribunal, en los casos que la Ley señala, situación novedosa y notablemente más drástica que la contemplada en la Ley anterior, en que este recargo no existía.

6. Es incompatible la indemnización con toda otra que por causa de terminación del contrato corresponda pagar al empleador total o parcialmente, salvo con las indemnizaciones legales que paguen los organismos de previsión (artículo 18).

La legislación anterior establecía la compatibilidad de las indemnizaciones, en una disposición cuya inconveniencia es manifiesta, pues recarga excesivamente los riesgos probables de la terminación de un contrato, desestimulando la contratación de personal.

7. Procede por años servidos continuamente al mismo empleador. La de la Ley Nº 16.455 procede por años continuos o discontinuos servidos a la misma empresa, cuestión que no se justifica, puesto que la anterior contratación se encuentra fenecida y finiquitada.

#### IV. NORMAS RELATIVAS A FUERO SINDICAL

Las establece el artículo 22, pero sus normas son también aplicables a otros casos de fuero laboral. En estos casos se mantiene, en términos generales, la situación prevista por la Ley Nº 16.455 y el Código del Trabajo, no pudiendo ser exonerado el trabajador sin autorización del Tribunal.

Se introduce, no obstante, una modificación al establecer que el Tribunal puede conceder la autorización sólo en determinados casos, entre los cuales se encuentra el vencimiento del plazo y el término del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

El fuero no opera en las causales señaladas en el artículo 15, como de caducidad del contrato, al igual que en la anterior legislación.

#### V. AVISOS Y PROCEDIMIENTO

El sistema de avisos se simplifica notablemente, siendo necesario su envío a la Inspección del Trabajo sólo en los casos de desahucio y caducidad, por regla general, y sin perjuicio de los casos especiales de desahucio.

Al interesado sólo son procedentes, por norma general, en los casos de desahucio, sin perjuicio de lo indicado sobre caducidad del contrato por causa imputable al empleador.

El procedimiento judicial se rige en todo por normas análogas a las establecidas en la Ley N<sup>o</sup> 16.455 y su legislación complementaria.

#### TERMINACION COLECTIVA DEL CONTRATO DE TRABAJO Y PARALIZACION DE FAENAS

El artículo 7<sup>o</sup> transitorio establece las normas que deben regir sobre el particular, las cuales son prácticamente iguales a las establecidas por los artículos 88-I y ss. del Código del Trabajo.

Pueden reseñarse en la siguiente forma:

1. Ambito de aplicación. Estas normas se aplican para el caso de paralización de faenas, o de despido colectivo, entendiéndose que lo hay cuando se procede a la terminación del contrato por exoneración del empleador de más de diez trabajadores por mes calendario, número que se aumenta en un 10% respecto de los trabajadores que excedan de los primeros cien.

En la anterior legislación, el número de diez trabajadores para la consideración del despido colectivo era fijo.

2. Autorización. Para proceder al despido colectivo o paralización de faenas se requiere la autorización conjunta y previa de los Ministerios de Trabajo y Previsión Social y de Economía, Fomento y Reconstrucción. Estos organismos deben proceder con conocimiento de los hechos.

3. Efectos de la autorización. En tal caso puede procederse a la exoneración sin pago de indemnización legal.

4. Indemnizaciones y sanciones para el caso de infracción. Pueden señalarse las siguientes, principalmente, que operan en el caso de procederse a la paralización o despido al margen de la autorización ministerial:

- a) Se genera una indemnización extraordinaria de un mes de la última remuneración mensual por cada año de servicios o fracción superior a seis meses, compatible con cualquier otra que pudiese corresponder al trabajador;
- b) El infractor se hace acreedor a una multa de una cuantía determinada;
- c) En el caso de reiteración en un período de doce meses, se suplican las multas, y el infractor se hace acreedor a sanciones penales; y
- d) En casos calificados, puede designarse un delegado de Gobierno que asuma la administración de la empresa para los fines señalados en la Ley.

Anexo LXVI

NOTA TITULADA "INFORMACIONES Y OPINIONES PRESENTADAS AL GRUPO  
SOBRE LA SITUACION LABORAL EN CHILE" TRANSMITIDA POR EL GOBIERNO  
CON SU COMUNICACION DEL 31 DE AGOSTO DE 1978

I. DECRETO LEY Nº 198

A) Prohibición de elecciones sindicales

Sobre el particular cabe indicar:

1. La suspensión de celebración de elecciones sindicales es de carácter puramente transitorio, y se funda, principalmente, en la necesidad de despolitizar las entidades sindicales, las cuales eran manejadas, hasta 1973, por los partidos políticos. Sin perjuicio de lo anterior, es intención del Supremo Gobierno que en lo futuro, y una vez que se dicte la legislación correspondiente, los directores de las entidades sindicales se autogeneren por decisión de las propias bases sindicales.

2. Existe un evidente error en la aseveración que sobre esta materia se formula por la Comisión, en el sentido de que las vacantes son integradas en los directorios sindicales mediante sistemas controlados por las autoridades laborales, y de que los jefes son designados por decreto ministerial. En efecto, el sistema establecido por el D.L. Nº 198, es, sucintamente, el siguiente:

a) El reconocimiento y prórroga de todos los mandatos vigentes al 11 de septiembre de 1973, cualquiera fuere la opinión política de quienes lo ejercían, con todos los derechos de que se encuentran investidos los directores sindicales.

b) Para el caso de vacancia de dichos mandatos, la completación del quórum legal necesario para el funcionamiento del directorio mediante la selección por antigüedad de los nuevos directores. Este modo de operación genera un derecho que los afectados pueden hacer valer en cualquier momento, solicitando su reconocimiento sobre la base de la mayor antigüedad, y quedando, por esta circunstancia, sujetos al fuero que el Código del Trabajo reconoce para los candidatos a directores de las organizaciones sindicales.

De esta suerte, la circunstancia de que las autoridades deban ceñirse precisamente a las antigüedades que señala la ley, impide a éstas la selección a su arbitrio de los trabajadores que en definitiva queden investidos de la representación sindical. Esta opción no puede ser ejercida por dichas autoridades ni siquiera circunscribiéndola a trabajadores que tengan segundas antigüedades, por lo que no es efectivo que el reconocimiento de la calidad de director sindical esté supeditado al dictamen y aprobación de los servicios de seguridad.

c) Sólo para el caso de imposibilidad en la aplicación de la norma sobre antigüedad que se ha descrito en el párrafo anterior, puede el Ministerio del Trabajo y Previsión Social dictar reglas particulares para la integración de un determinado directorio sindical, facultad que ha sido ejercida muy moderadamente por las autoridades correspondientes, y generalmente a petición de las propias bases interesadas.

B) Restricciones a reuniones sindicales

Las restricciones que transitoriamente se han impuesto a las reuniones sindicales en conformidad al D.L. N° 198, y el alcance de las mismas, pueden reseñarse en la siguiente forma:

a) Las reuniones de directorios de las organizaciones sindicales no están sujetas a restricción alguna que derive de la ley laboral, y las que existieron, derivadas del estado de sitio, no se encuentran vigentes, toda vez que dicho estado de excepción no rige a contar del 11 de marzo de 1978.

b) Los directorios pueden tratar todas aquellas cuestiones que son propias de las organizaciones que dirigen, en conformidad a la Ley y a sus estatutos.

c) Las reuniones de asamblea sólo pueden efectuarse para fines informativos, como lo indica la Comisión. Pero ella omite señalar que también compete a la Asamblea proceder, a censurar a los directorios sindicales, si lo tienen a bien, de modo que existe un efectivo control de la misma sobre el directorio, y en consecuencia, sobre el manejo de la organización sindical. En todo caso, cabe precisar que las autoridades deben aceptar la censura, y proceder administrativamente al reemplazo de los directores censurados en conformidad a las normas sobre antigüedad.

d) Las reuniones de asamblea de carácter informativo no requieren, en conformidad al artículo 4° transitorio del D.L. N° 198, de anuencia de la autoridad militar o policial, sino meramente de información previa ante la segunda, por lo que es inexacto lo aseverado sobre el particular por la Comisión.

e) En ningún caso las normas del D.L. N° 198, así como ninguna otra establecen que la fuerza militar deba estar presente en las reuniones de carácter sindical, por lo que no es efectivo lo transcrito al respecto por la Comisión. Los trabajadores tienen la más amplia libertad para formular las observaciones correspondientes, dentro del carácter informativo propio de la reunión.

C) Permiso para el ejercicio de las actividades sindicales

Las observaciones formuladas ante la Comisión son imprecisas, según se desprende de las siguientes consideraciones:

a) Por primera vez en Chile, el D.L. N° 198 estableció con carácter general y obligatorio la autorización para que los dirigentes sindicales efectuaran las diligencias propias de sus cargos dentro de la jornada de trabajo. Anteriormente, dicho derecho sólo competía a aquellos que lo habían ganado mediante negociación colectiva. De esta suerte, la disposición legal en estudio estatuye un beneficio de carácter sindical que no puede ser desconocido.

Así, la norma en estudio no es restrictiva, sino que por el contrario generaliza los derechos de los directores sindicales.

b) Sin perjuicio de lo anterior, el D.L. 198 reconoce la existencia taxativa de otros regímenes que pueden ser más favorables, los que se rigen por sus propias normas. Ej.: marítimos, campesinos, etc.

c) Por otra parte, para el cómputo del tiempo autorizado por el D.L. N° 198, no se cuenta el empleado en diligencias del cual no existe límite.

En consecuencia, resulta que lo que se presenta como ley restrictiva, según se señaló, es, por el contrario, una norma que generaliza un derecho sindical. Conviene, en todo caso, señalar que las restricciones que impone para mayores permisos obedecen a la necesidad de uniformar las autorizaciones, dentro de niveles racionales y genéricos, frente a un proceso de absoluto quiebre de las actividades productivas, como fue el existente en 1973, cuyas secuelas aún subsisten, en alguna medida.

Cabe destacar, finalmente, que el D.L. N° 198, en examen, se extiende tanto a las actividades de sindicatos de trabajadores como de empleadores.

## II. PROHIBICION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

Las aseveraciones hechas llegar a la Comisión en relación con la prohibición de la negociación colectiva, merecen las siguientes observaciones:

1. En primer lugar, las diversas leyes dictadas al efecto han prorrogado sucesivamente los instrumentos colectivos que regían en 1973. De esta suerte, se han mantenido, por norma casi absoluta, los derechos y regalías negociados colectivamente, no obstante que en muchas oportunidades existieron medios ilegítimos de coacción para obtenerlos, como fue público y notorio.

2. La consideración anterior demuestra que el Supremo Gobierno no se opone en forma alguna al sistema de negociación colectiva, sino que, por el contrario, ha entendido que primeramente ha debido sanearse la economía del país antes de entrar a la discusión de los contratos colectivos, los que sólo habrían agravado la caótica situación por la que atravesó la sociedad chilena. No puede olvidarse, como tantas veces se ha indicado, que en el año 1973 la tasa de inflación ascendió aproximadamente a un 1.000%, en circunstancias que en el año 1972 había sido del orden del 164%, y en el anterior, del 22%, aproximadamente. La irracionalidad del fenómeno antes indicado fue causada, en gran medida, por el abuso de la negociación colectiva, unido a la distorsión total de los demás factores que incidían en el proceso económico. De esta suerte, y como lo ha señalado el Sr. Ministro del Trabajo y Previsión Social en su discurso del 1° de mayo del presente año, una vez saneadas las bases económicas, se hace imperativo la implantación de un sistema de negociación para lo cual se encuentran en estudio los mecanismos jurídicos que deben entrar próximamente en vigor, previa consideración de los organismos legislativos. Es decisión del Supremo Gobierno que la negociación se encauce por vía del entendimiento directo entre las partes que forman la relación laboral, para lo cual el Estado debe facilitar los mecanismos de mediación y arbitraje que sean necesarios, reservándose sólo una intervención subsidiaria, en resguardo de los superiores intereses de la colectividad.

3. Las razones anteriores llevarán al Supremo Gobierno a establecer un sistema selectivo de negociación colectiva, sobre la base de comisiones tripartitas, cuyo mecanismo, alcance y funcionamiento, así como un resumen de sus actividades ha sido puesto oportunamente en conocimiento de la Comisión, y el cual ha beneficiado a un alto número de trabajadores. Del mismo modo, se facultó al Ejecutivo para extender los beneficios y condiciones de trabajo imperantes en algunas empresas o actividades a la totalidad de los trabajadores del sector en que dichas empresas o actividades se encuentren comprendidos, procedimiento que también se hizo presente a la Comisión.

### III. DERECHO A HUELGA

Es efectivo que el derecho a huelga se encuentra suspendido, pues ésta constituye una etapa de la negociación colectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, cabe señalar que en la misma medida deben abrirse los mecanismos sobre negociación colectiva, deben fijarse los medios que correspondan a las partes de la relación laboral para el ejercicio de sus derechos, los cuales podrán completar la huelga como una de las opciones de los trabajadores, si así se juzga conveniente por el legislador.

En todo caso, no debe olvidarse por parte de la Comisión que la suspensión de la huelga conlleva también la suspensión de los medios de presión legal que tenían los empleados como contrapartida, como es el caso lock out.

### IV. DECRETO LEY Nº 2.200

La aseveración de que el Decreto Ley Nº 2.200 constituye un quiebre de la promesa del Gobierno de respetar los derechos de los trabajadores, y de que termina con el carácter protector de la legislación laboral, implica una inexactitud por parte de la Comisión, que debe ser rechazada con energía.

El carácter protector del nuevo Decreto Ley, la mantención de los derechos de los trabajadores, y el perfeccionamiento de éstos, se desprenden de su propia lectura, y del estudio de sus principales disposiciones. Así, por ejemplo, elimina la injustificada distinción entre empleados y obreros, estableciendo sólo la categoría de trabajadores; reconoce el derecho al ingreso mínimo para la totalidad de los trabajadores que prestan servicios a jornada completa; establece un sistema de reajuste de remuneraciones automático por antigüedad, con carácter general, el cual anteriormente sólo regía en relación con los empleados particulares; facilita la relación laboral y su identificación, señalando concretamente la persona o entidad que ostenta la calidad jurídica del empleador, y presumiendo de derecho la representación de éste por parte de los administradores de los establecimientos laborales; establece elevadas multas para el caso de no celebrar contratos de trabajo por escrito; uniforma los requisitos exigidos a los trabajadores para el goce de unos mismos derechos, como es el caso del feriado, la semana corrida (pago de días de descanso y festivos), etc.; establece la obligación de compensar todo día domingo o festivo que se trabaje, etc., además de numerosas otras disposiciones que sería largo enumerar.

Sin perjuicio de lo anterior, conviene hacerse cargo de las objeciones concretas formuladas por la Comisión: