

EL TRABAJADOR EN LA HISTORIA DEL DERECHO LABORAL CHILENO

William Thayer Arteaga

Profesor de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social

1. La historia republicana de Chile se inicia con su independencia de la Corona de España, pero la historia laboral chilena comienza varios decenios antes del descubrimiento y conquista de su territorio por Almagro, Valdivia y sus seguidores. En efecto, el trabajo en Chile debería realizarse en el marco de las exigencias jurídico-religiosas que condicionaron la gran proeza de España y Colón.

1.1. Estas se contienen, principalmente, en las capitulaciones celebradas entre los Reyes Católicos y Cristóbal Colón antes de su viaje y en las bulas de donación del Papa a dichos monarcas. Allí, junto con concederles las tierras, descubiertas o por descubrir, que se hallaren en la navegación hacia el Occidente y no estuvieren poseídas por príncipes cristianos, *se les dio el encargo trascendental de evangelizar a los naturales de ellas*. Esta donación fue reconocida internacionalmente por el Tratado de Tordesillas (1493), que fijó el ámbito geográfico de las expediciones de España y Portugal.

1.2. Nace así el llamado derecho indiano, o sea, el que habría de regir en las llamadas Indias occidentales españolas, desde el descubrimiento de América hasta su independencia de la Corona de España y supletoriamente aun después, como lo veremos. Este derecho lo integran tres tipos de normativas fundamentales: a) el derecho de Castilla, que se aplica como derecho común; es el mismo que rige en todo el Imperio y conforme al cual los naturales de las tierras de América deben ser considerados, en principio, como vasallos libres, con iguales derechos que los vasallos europeos de la Corona; b) el derecho autóctono, el de las culturas aborígenes, que se res-

peta en cuanto no fuere contrario al derecho natural (antropofagia, sacrificios humanos, etc.) y c) el derecho específico dictado para las Indias Occidentales, que habría de aplicarse de preferencia.

1.3. A través del derecho de Castilla e indirectamente del derecho específico para las Indias, llega a la América hispana la herencia jurídico-cultural de Grecia, Roma, la Biblia, el cristianismo, los germanos, la Edad Media, los árabes, el derecho canónico y, sobre todo, el derecho común. Este, nacido, estudiado y profundizado en las universidades europeas, desde el siglo XI hacia adelante, y en las hispanoamericanas, desde el siglo XVI, reúne como en un crisol todas las influencias anteriores (ver sobre toda esta época, *Derecho común y derecho propio en el Nuevo Mundo*, de Bernardino Bravo, Editorial Jurídica, 1989).

1.4. El derecho indiano se va gestando por acción del Rey, el Consejo de Indias, las Reales Audiencias, los letrados, los teólogos, los gobernadores y las universidades. En general, pertenecen al derecho especial para las Indias asuntos como el Patronato, la gobernación temporal de las Indias, la condición jurídica de los indígenas, la fundación de ciudades, las encomiendas, etc. Rige ampliamente el derecho castellano, en cambio, en materias civiles, penales, procesales, comerciales, mineras, etc.

1.5. Dice Bernardino Bravo en su excelente estudio (pág. 15) que "los reyes asumen el papel de protectores de estos vasallos suyos indígenas frente a sus otros vasallos europeos. Con objeto de cautelar sus derechos, que ellos mismos, por su inferioridad cultural, no son capaces de hacer valer, se les asimila a las personas menesterosas o miserables del Derecho Común —viudas, menores y

demás—, que gozaban de una serie de privilegios en materia patrimonial, penal y procesal”.

Tal es el punto de partida de una frondosa legislación protectora de los indígenas, sin parangón en la historia de la expansión ultramarina de Europa. Uno de los problemas que suscitó esta legislación fue el de conseguir su efectivo cumplimiento. Pero no puede decirse, por eso, que careciera de todo efecto práctico y quedara reducida a una simple declaración de principios. Aunque las autoridades residentes en Indias podían suspender el cumplimiento de la ley injusta, es decir, obedecerla pero no cumplirla, se prohibió expresamente hacerlo respecto de las leyes que favorecían a los indígenas, cuya ejecución no podía suspenderse.

1.6. No podemos adentrarnos aquí en el detalle de la prolija reglamentación del trabajo indígena ni en la apasionante discusión sobre los justos títulos de la acción de los españoles sobre los indígenas. Recordemos que una junta de teólogos y letrados convocada en Burgos por Fernando el Católico, en 1512, fijó las condiciones en las cuales podía ordenarse a los indígenas que trabajasen: *siempre que ello fuera compatible con su adoctrinamiento en la fe y sus condiciones físicas, que tuvieran horas y tiempo de descanso, casa y hacienda propias y se les pagara un salario conveniente. En estos términos era lícito encomendar a los indígenas, esto es, confiar su cuidado a un europeo a cuyo servicio se les ponía* (Bravo, *ob. cit.*, 16).

También esta delicada cuestión de los justos títulos de la conquista llevó al tremendo debate sobre la guerra defensiva y los derechos de los indígenas, en que se hicieron famosos, entre otros, Francisco de Vitoria y el Padre Las Casas y contribuyeron poderosamente a la fundación del derecho internacional.

1.7. No es momento de historiar la forma cómo esta compleja normativa se fue cumpliendo a través de los siglos mal llamados coloniales. Lo que sí interesa destacar es que, desde mucho antes de la Independencia, se fueron reconociendo, perfilando y desarrollando en Chile algunos elementos característicos

del futuro derecho laboral y de la manera cómo ha recibido aplicación:

a) Reconocimiento de un sector laboral que adolecía de inferioridad cultural y requería de una legislación tuitiva;

b) Dictación de una profusa legislación protectora;

c) Dificultades de control y frecuente incumplimiento de dicha legislación;

d) Participación de la autoridad civil (Rey, agentes de la Corona, etc.) y de la Iglesia (obispos, religiosos, delegados eclesiásticos) en la inspección y sanciones de cualquier infracción, con un marcado acento religioso y, por lo mismo, moral, según la naturaleza de la infracción, fruto del carácter de las bulas pontificias que concedieron las tierras del Nuevo Mundo.

2. La Independencia no pone fin al derecho indiano, pero inicia su desaparición como tal. En alguna medida, especialmente el derecho público indiano es abrogado por la sola declaración de independencia. Después, poco a poco, se van dictando nuevas leyes que derogan y desplazan la legislación castellana, indígena o para las Indias. Subsiste, no obstante, como supletoria y llenando los inmensos vacíos que deja un derecho en formación, la espesa normativa del derecho indiano, que suscitaba, como es de imaginar, dudas y problemas.

3. La codificación tuvo por especial objetivo poner claridad en el derecho vigente en Chile. La legislación aplicable sería la de los códigos y leyes que los complementaran, quedando sin efecto las normas del derecho indiano. Como es natural, su normativa —en cuanto no estaba obsoleta— fue incorporada de manera principal a la nueva legislación y así nacieron los códigos civil (1855), de comercio (1865), penal (1874), minas (1888), procedimiento civil (1902), etc. Debería agregarse a esta lista la ley de organización y atribuciones de los tribunales (1875), que fue la base del Código Orgánico de Tribunales (1943).

3.1. En varios de estos códigos se contemplaron disposiciones que reflejaban preocupación social o simplemente reglamentaron aspectos del trabajo hu-

mano. Así, el Código Civil, en el famoso párrafo VII, del título XXVI del Libro IV, trata del *arrendamiento de criados domésticos*, en parte derogado en forma explícita y en parte *sin aplicación*, según expresa nota de la edición oficial, pese a que, en nuestra opinión, se trata de una derogación tácita de todo el párrafo. En todo caso, es obvio que a mediados del siglo XIX no había visos de un contrato de trabajo, y la asimilación del trabajo asalariado a formas de arrendamiento de servicios no revela un carácter tuitivo. En cambio, son claramente tuitivas las normas sobre prelación de créditos, que consideran entre los de primera clase las remuneraciones, asignaciones e indemnizaciones laborales adeudadas, según formas y topes que han ido variando con la evolución de la conciencia social.

3.2. En los otros códigos fueron regladas situaciones puntuales de interés laboral (factores de comercio, contrato de embarque, seguridad en las minas, privilegio de pobreza, inembargabilidad de ciertos bienes sociales básicos, etc.) que, desde luego, reemplazan al derecho indiano, pero van evidenciando, con el correr del tiempo, su insuficiencia ante el desarrollo de la conciencia social y el estallido de la llamada *cuestión social*. Algunas leyes dispersas completan este panorama de transición: jubilación de empleados civiles (1857), Caja de Ahorros (1861), municipalidades (1891), reglamento de matrícula de gente de mar (1898).

4. El moderno derecho laboral irrumpe en Chile ante la presión de acuciantes acontecimientos internacionales. Viajeros ilustres como Francisco Bilbao se impresionan con la revolución de 1848 en Francia y buscan proyectarla en Chile; más tarde, las leyes de seguros sociales alemanas, promovidas por Bismarck, y la necesidad de universalizar la legislación protectora del trabajador que el Kaiser hace presente a S.S. el Papa León XIII, aceleran la dictación de *Rerum Novarum* (1891), monumental encíclica cuya publicación desencadena en el mundo y en Chile una formidable polémica. En sus primeras páginas el Papa expresa que: *unos cuantos hombres opulentos y riquísimos han puesto sobre*

la muchedumbre innumerable de proletarios un yugo que difiere poco del de los esclavos. Esto escandaliza a muchos, aunque otros ven en sus palabras —que abogan por la justicia, la dignidad y derechos de los trabajadores, la evolución pacífica, el amor entre hermanos y la reforma de las costumbres, al par que censuran sin vacilaciones el error socialista— un camino posible y constructivo para la cuestión social.

4.1. Así lo entienden, entre otros, Juan Enrique Concha Subercaseaux, que prepara su tesis de licenciado en derecho sobre *Cuestiones obreras* (1899), iniciando desde la recién fundada Universidad Católica un poderoso movimiento social inspirado en la citada encíclica. Poco después, don Malaquías Concha Ortiz elabora un verdadero código laboral, con un proyecto que titula *Ley sobre el trabajo de los menores; salubridad y seguridad en los talleres* (1901).

4.2. Los dos primeros decenios del siglo XX son de gran inquietud en Chile. La conciencia jurídica no ha madurado para satisfacer adecuadamente las inquietudes sociales, pero el debate político y doctrinario es intenso y amenazante. La Sociedad Tipográfica, fundada en 1853, origina en 1902 la Federación de Obreros de Imprenta, que va a ser base del poderoso gremio gráfico, como la Federación de Maquinistas Santiago Watt, fundada en 1887, llegaría hasta nuestros días integrando al gremio ferroviario. En 1909 nace la Federación Obrera de Chile, impulsada por el abogado conservador Pablo Marín Pinuer, que en 1921 termina adhiriendo a la Tercera Internacional, controlada por el comunismo soviético, que ha tomado el poder en Rusia.

Por su lado, en 1919, terminada la Primera Guerra Mundial, Juan Gandulfo y Oscar Schnake establecen en 1919 una filial de la Industrial Workes of de World (IWW), de tendencia anarquista, que se proyectaría en una Confederación General del Trabajo (CGT), de similar orientación.

Entre tanto, alguna legislación inorgánica, pero no escasa, se va generando:

1906. Ley 1.838 sobre habitaciones obreras.

1907. Ley 1.990 sobre descanso dominical.

Decreto 730 que crea Oficina de Estadística del Trabajo, dependiente del Ministerio del Interior.

1910. Ley 2.366 que crea la Caja Nacional de Ahorros.

1911. Reglamento sobre construcciones de obras de los FF. CC., rico en normativas laborales.

Ley 2.498 sobre Caja de Ahorros de los FF. CC.

1912. Ley 2.675 sobre protección a la infancia desvalida.

1913. Ley 2.789 sobre inembargabilidad de las cuotas mortuorias.

Decreto 1.395, Ministerio de Industrias, sobre uso de explosivos en las minas.

Decreto 1.492, Ministerio de Industrias, sobre relaciones entre contratistas y operarios.

1914. Decreto 1.527, Ministerio de Industrias, sobre servicio gratuito de colocaciones.

1915. Ley 2.951, sobre sillas para empleados y obreros.

Ley 2.977, sobre feriados.

Ley 3.029, sobre Caja de Retiro del Ejército y la Armada.

Decreto Ley 281 sobre organización de las municipalidades.

1916. Ley 3.133 sobre neutralización de residuos industriales.

Ley 3.170 sobre indemnización de accidentes del trabajo.

Decreto 587 sobre colonias cooperativas.

Decreto 230 que refunde leyes de retiro de Ejército y Armada.

1917. Ley 3.185 sobre salas cunas.

Ley 3.321 que modifica el descanso dominical.

Decreto 282, sobre régimen laboral en los FF. CC.

Decreto 666, Ministerio de Marina, sobre embarco de chilenos en naves extranjeras.

Decreto 4.353, Ministerio del Interior, sobre solución de huelgas.

1918. Ley 3.385, Código Sanitario.

Ley 3.379, sobre Caja de Retiro y Previsión de los FF. CC.

Ley 3.448, llamada de residencia, sobre extranjeros indeseables.

Decreto 269, Ministerio de Guerra, sobre reglamentación del trabajo en fábricas y talleres del Ejército.

1919. Decreto 1.938, Ministerio de Industrias, reglamenta Oficina del Trabajo.

Decreto 2.582, Ministerio de Hacienda, sobre seguridad y salubridad en las oficinas salitreras.

4.3. Con la Ley 3.557, de 1919, que lleva la firma de don Juan Luis Sarfuentes y don Luis Barros Borgoño, Chile se afilia a la Organización Internacional del Trabajo recientemente creada en la parte XIII del Tratado de Versalles. Este hecho, poco destacado, enmarca en esa orientación la evolución de la legislación social chilena. Fue así como, apenas elegido Presidente, don Arturo Alessandri Palma encargó a don Moisés Poblete Troncoso la preparación de un proyecto de Código del Trabajo ajustado a los principios de la OIT. El profesor Poblete organizó un grupo de estudio y preparación del proyecto con Claudio Arteaga Infante —que se había destacado por sus ardientes campañas sobre la cuestión social y la necesidad de dictar *leyes urgentes para el pueblo*— y otros jóvenes de gran inquietud social. Fue así como en algunos meses quedó terminado un proyecto de Código del Trabajo, que se envió al Congreso en 1921, con las firmas del nuevo Presidente y de su ministro del Interior, don Pedro Aguirre Cerda. En él se aprovecharon experiencias derivadas de la legislación que hemos reseñado, proyectos como el de Juan Enrique Concha y, naturalmente, los principios consagrados en la Constitución de la OIT.

4.4. Mientras el proyecto de Código se empantanaba en largas discusiones parlamentarias, durante los años 1922, 1923 y 1924, alguna otra legislación o normativa entraba en vigencia, que no es inútil recordar:

1920. Ley 3.654, sobre educación primaria obligatoria.

Ley 3.607, sobre Caja de Crédito Popular.

1921. Decreto 1.946, Ministerio de Marina, sobre redondilla.

Decreto 1.947, M. de Marina, sobre solución de conflictos en faenas de los puertos.

Decreto 2.127, M. de Justicia, sobre reglamento de trabajo en talleres de prisiones.

1922. Decreto 311, M. del Interior, sobre distribución de los trabajadores en los puertos de la zona salitrera.

1923. Ley 3.915, sobre peso de los sacos de carguío.

1924. Reglamento 49 del M. de FF. CC. sobre traslado de obreros en carros de los FF. CC. del Estado.

4.5. El 5 de septiembre de 1924 estalla en Chile un movimiento militar, que genera una grave crisis política, asumiendo el Ministerio del Interior el general Luis Altamirano, mientras una junta de oficiales se constituía en el Club Militar y formulaba importantes exigencias al Gobierno de Alessandri. Entre éstas se mencionaba expresamente el inmediato despacho del Código del Trabajo, detenido por tantos años en el Congreso. El Presidente se entendió durante algunos días con los militares, que insistían en que su acción no era contraria a él. Fue así como el 8 de septiembre de 1924, en unos cuantos minutos y bajo esta presión castrense, se despacharon una serie de leyes que correspondían a diversos capítulos del referido código. Dichas leyes fueron:

4.053, sobre contrato de trabajo de obreros;

4.054, sobre seguro obrero obligatorio.

4.055, sobre accidente del trabajo.

4.056, sobre organización sindical.

4.057, sobre tribunales de conciliación y arbitraje.

4.058, sobre cooperativas.

4.059, sobre empleados particulares.

4.6. Como se sabe, el Presidente Alessandri renunció a su cargo y salió del país. Asumió el poder una Junta de Gobierno, el 11 de septiembre de 1924, la que, a su vez, fue sustituida por otra, el 23 de enero de 1925, la cual llamó al país a don Arturo Alessandri. Este hizo aprobar la Constitución de 1925, a través de un discutido plebiscito y por segunda vez dejó el mando, esta vez en manos de quien había sido su adversario en las urnas, don Luis Barros Borgoño. Convocadas elecciones presiden-

ciales, triunfó, con respaldo casi unánime, don Emiliano Figueroa Larraín, que en 1927 renunció en favor de su ministro de Interior y hombre fuerte de gobierno, don Carlos Ibáñez del Campo, líder del movimiento militar de 1924. Ibáñez fue confirmado por abrumadora votación y gobernó hasta el 26 de julio de 1931, en que lo derrocó un movimiento civilista encabezado por don Juan Esteban Montero.

Esta breve referencia histórica se formula para enmarcar el confuso proceso que precedió la dictación del primer Código del Trabajo de Chile, emanado del decreto con fuerza de ley 178, dictado con fecha 13 de mayo de 1931 por el Presidente Ibáñez, en virtud de las amplísimas facultades legislativas que en él había delegado el Congreso Nacional por la Ley 4.945 de 19 de febrero de 1931.

Entre tanto, antes del Código al que nos referiremos brevemente, se habían dictado otras leyes y normativas, entre las que conviene recordar:

Decretos leyes 24, de 4 de octubre de 1924 y 272, de 24 de febrero de 1925, sobre trabajo nocturno en las panaderías;

Decreto ley 44 de 14 de octubre de 1924, que crea Secretaría de Estado de Higiene, Asistencia, Previsión Social y Trabajo;

Decreto ley 261, de 10 de febrero de 1925, sobre alquileres;

Decretos leyes 308, de 24 de febrero y 198, de 6 de abril de 1925, sobre cierre de peluquerías;

Decreto ley 308, de 9 de marzo de 1925, sobre edificación barata;

Decreto ley 442, de 28 de marzo de 1925, sobre protección a la maternidad obrera y salas cunas;

Decretos leyes 42, de 14 de julio y 767, de 17 de diciembre, de 1925, y decreto con fuerza de ley 1.340-bis, de 10 de octubre de 1930, sobre Caja Nacional de EE. Públicos y Periodistas;

Ocho decretos leyes de 10 de agosto de 1925 que ratifican otros tantos convenios de la OIT;

Decreto ley 857, de 11 de septiembre de 1925, sobre empleados particulares, sustitutivo de la Ley 4.059, de 1924, que no alcanzó a regir.

Decreto ley 772, de 23 de diciembre de 1925, sobre trabajo a bordo de las naves de la marina mercante nacional;

Decreto ley 2.100, de 31 de diciembre de 1927, sobre tribunales del trabajo.

Ley 4.956, de 26 de febrero de 1931, sobre cierre de boticas.

4.7. Entre tanto, las distintas constituciones políticas que habían regido en Chile muy poco o nada decían de interés laboral. En cambio la de 1925 contempló en el art. 10, Nos. 5, 10 y 14, normas que amparaban el derecho de asociación y la función social de la propiedad y la protección a todo trabajo o industria que no se oponga a las buenas costumbres, a la seguridad o a la salubridad públicas.

Estos preceptos revelan que la inquietud social se ha generalizado en el país y merece reflejarse, de alguna manera, en la Carta Fundamental.

5. El Código del Trabajo es, quizá, el mejor termómetro de la evolución de un pueblo. En Chile, el D.F.L. 178 de 13 de mayo de 1931 no se promulgó expresamente como tal, sino como *refundición y ordenamiento* de las leyes sociales que se mencionan en la parte resolutive del preámbulo y que, consecuentemente, se derogan en el art. 574. Son las dictadas entre 1915 y 1931 y que la comisión nombrada por el Presidente Ibáñez consideró principales y pertinentes y, finalmente, fueron reconocidas como Código del Trabajo.

No debe olvidarse, por otra parte, que las leyes 4.053 a 4.057, más el decreto ley 857, que sustituyó a la Ley 4.059, se desgajaron del primitivo proyecto de código preparado por el equipo de Moisés Poblete. Por lo mismo, el DFL. 178 recopiló y ordenó leyes distintas, pero muchas de ellas provenían de un proyecto orgánico inicial.

5.1. El Código expresa en su preámbulo una orientación sin duda trascendente: la inspiración de sus normas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo. Dice el considerando 60:

Que el Gobierno de Chile, como miembro de la Organización Internacional del Trabajo, y en cumplimiento de los tra-

tados suscritos por él, está obligado a adaptar su legislación a los convenios ratificados por nuestro país y a introducir las reformas que hagan posible la ratificación ulterior de los demás convenios aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo.

Este aliento vertebró la estructura del Código de 1931 y las innumerables reformas que soportó durante más de cuatro decenios de vigencia. Durante este tiempo la propia OIT fue enriqueciendo su acervo jurídico y social, destacándose el hecho de ser la única entidad creada junto con la antigua Liga de las Naciones que subsistió integrada al nuevo sistema de Naciones Unidas.

5.2. Como características del Código de 1931, que fue un notable avance para la época, cabría anotar las siguientes:

5.2.1. Distingue entre una categoría común de trabajadores, que son los obreros, y una categoría especial, más privilegiada, que son los empleados particulares;

5.2.2. Excluye de su normativa no sólo a los funcionarios públicos, sino a los empleados de empresas estatales de administración independiente. Para los obreros, la normativa es más amplia (arts. 5 y 109).

5.2.3. El régimen sindical distingue entre sindicatos industriales —nombre que se da a un cierto tipo de sindicato único de empresa integrado por los obreros de ella— y sindicatos profesionales —que son sindicatos de afiliación libre y que pueden constituirse dentro de una empresa o por actividades profesionales afines—. Las federaciones y confederaciones sindicales están prohibidas o restringidas de diversas maneras.

5.2.4. El Estado interviene activamente no sólo en la inspección y control del cumplimiento de la ley laboral, sino en la vida laboral misma. Por ejemplo, concede por decreto supremo la personalidad jurídica a los sindicatos; los puede disolver por decreto; sus fondos sólo pueden depositarse y llevarse en el Banco del Estado; el presupuesto sindical está sometido a cuidadosa regulación, etc.

6. Las reformas al código y su legislación complementaria estuvieron marcadas por dos tendencias principales: a)

Extender a los obreros que eran la inmensa mayoría (1 a 15, ó 1 a 10, si se les relacionaba con los empleados en general, o con los empleados particulares, en especial); b) Extender a los trabajadores no sindicados o de sindicación débil los beneficios legales o convencionales conseguidos por los sindicatos, sectores o gremios más poderosos; y c) Obtener los mejores beneficios previsionales que, en general, favorecían a los funcionarios públicos respecto de los empleados particulares y a sectores públicos o privados de excepción respecto de la generalidad de los empleados.

7. En cuanto al contenido de la legislación laboral y, esencialmente, del Código del Trabajo, hemos llegado a la conclusión de que abarca cuanto se requiere para procurar o consagrar que el empleo desempeñado en virtud de un contrato de trabajo, en mayor o menor medida, sea: 1) digno; 2) legítimo; 3) libre; 4) útil; 5) sanos; 6) seguro; 7) remunerativo; 8) adecuado; 9) determinado; 10) estable; 11) formativo; 12) participativo, y 13) grato.

Cómo se ha ido entendiendo cada uno de estos caracteres; en qué medida, por ejemplo, la adecuación a las condiciones propias del sexo, la edad, la aptitud profesional, es satisfactoria o conveniente; cuándo una remuneración es justa; o un trabajo sano y seguro, etc., son inquietudes que no han tenido igual respuesta en las diferentes etapas de la evolución social y cultural.

8. Para apreciar, aunque sea someramente, los cambios en el panorama social chileno de la época del primitivo código (1920-1930) a la del código actual (1980-1990) veamos algunos datos ilustrativos:

- La población creció de 4.000.000 a 12.000.000 de habitantes;
- La participación electoral de 8,7 a 56% del total de la población;
- El analfabetismo disminuyó de 25 a 5%;
- La relación campo-ciudad varió de 50 y 50%, a sobre 80% urbano y menos de 20% rural;
- La mortalidad infantil se redujo de

más de 200 muertos por mil nacidos vivos a menos de 20 (18%);

- La esperanza de vida al nacer se prolongó de 40 a cerca de 70 años;
- La previsión social recién nacía en los años 20, mientras que en la década de los 80 abarcaba al 75% de la población; se componía de una enorme variedad de organismos de previsión y de una innumerable cantidad de regímenes. Tres grandes organismos reunían el 90% de los afiliados (Seguro Social, 65,5%; Caja de EE. Particulares, 11,78%, y Caja de Empleados Públicos, 14,09%); y más de treinta se distribuían el resto. De ellas, sólo excedían el 1% del total nacional de imponentes las cajas de Defensa Nacional, Carabineros y Ferrocarriles del Estado.

• Hacia la época del Código actual se paga más de 1.000.000 de pensiones de antigüedad, vejez, invalidez, viudez, orfandad, convivencia, accidentes del trabajo y otras; unas 320.000 pensiones asistenciales y sobre 4.000.000 de asignaciones familiares; el 98% de las mujeres ha tenido atención profesional del parto y la población menor de 6 años recibe unos 32.000.000 de kilos de leche y mezclas proteicas al año; la población escolar se beneficia con más de 600.000 desayunos y once y sobre 500.000 almuerzos, etc.

En fin; en los años ochenta se vive un mundo incomparablemente más desarrollado que el decenio de los 20, que vio gestarse e inspiró el primer código laboral.

8.a El Código del Trabajo aprobado por Ley 18.620, de 6 de julio de 1987 y vigente desde el 5 de agosto del mismo año recoge esta larga experiencia. Tengamos presente que entre 1931 y 1987 no sólo se produjo la enorme transformación social que revelan las cifras y datos que hemos recordado, a manera de ejemplo, sino que se sucedieron en Chile toda clase de experiencias políticas, con gobiernos de derecha, de centro o de izquierda; civiles y militares; regulares o de excepción. Las presidencias de Ibáñez, Montero, Alessandri Palma (segunda vez), Aguirre Cerda, Ríos, González Videla, nuevamente Ibáñez, Jorge Alessandri, Frei, Allende y

Pinochet, más los breves gobiernos formados a las caídas de Ibáñez y Montero, permitieron el acceso al poder en las más variadas combinaciones y proporciones de conservadores, liberales, radicales, socialistas, comunistas, independientes, demócratacristianos, socialcristianos, agrariolaboristas, militares, empresarios, dirigentes sindicales, etc. Todos dejaron su huella en la evolución de nuestras leyes laborales, con variado respaldo parlamentario, gremial, institucional o de opinión pública. En ella, la Iglesia, la masonería, las universidades, los periodistas, técnicos, científicos, escritores y académicos ejercieron una variada y, con frecuencia, decisiva influencia.

9. El Código de 1987, formalmente, no se aparta mucho de la estructura del de 1931. Desde luego, se prefirió darle un ordenamiento parecido a fin de hacer más fácil la búsqueda de sus disposiciones. También se le asemeja en que es una recopilación de leyes fundamentales (decretos leyes 2.200, de 1978; 2.756 y 2.758, de 1979 y Ley 18.510, de 1986, más otras complementarias), ordenadas sobre la base del contrato individual de trabajo y la protección del trabajador en los libros I y II; para continuar con el derecho colectivo del trabajo, libros III y IV, y la jurisdicción laboral, en el libro V, más dos títulos: uno preliminar y otro final. Los 454 artículos permanentes configuran un código más breve que el de 1931, que constaba de 574 en su versión original.

En cambio, el contenido del Código vigente implica la esencial adecuación de la normativa laboral a los cambios sociales ocurridos durante el denso medio siglo que separa los años treinta a los ochenta, los que se reflejan, ante todo, en la eliminación de las diferencias entre obreros y empleados, reconociendo la única categoría o condición de *trabajador*, al que, en principio, se reconocen los mejores beneficios que en el Código de 1931 sólo se otorgaban al limitado sector de los empleados particulares. Así, en cierta forma, lo que fue *techo* en 1931, es *piso* en 1987.

Veamos cómo se expresa esa idea vertebradora, en las trece características claves del empleo que antes mencionamos

y que resumen el amparo que al trabajador pretende otorgar el derecho laboral.

9.1. *Empleo digno*. La dignidad del trabajo humano se hace más plena con la eliminación de las diferencias entre obreros y empleados. En Chile no había un obrero que no anhelara para sus hijos la condición de empleado, para lo cual requería los estudios medios —antes llamados secundarios— y, si fuera posible, universitarios. Al mismo tiempo, ningún empleado miraba como deseable ni para sus hijos ni para sus padres la condición de obrero.

Esta imagen perjudicial al trabajador manual era apoyada o fortalecida por las condiciones económicas, sociales y culturales que implicaban el menor grado de desarrollo y la ostensible diferencia de regulación legal.

Como esta característica tiene un fuerte contenido moral, es de interés comparar los términos que usan respectivamente los papas León XIII, Pío XI y Juan Pablo II, en sus encíclicas *Rerum Novarum* (1891), *Quadragesimo Anno* (1931) y *Laborem Exercens* (1981) para justipreciar la intensidad del avance.

9.2. *Empleo legítimo*. La conformidad de un trabajo con la ley conduce a examinar el mayor o menor reconocimiento de la libertad de trabajo. Es indudable que el Código actual reconoce más ampliamente la legitimidad de todo empleo que —como dice la Constitución— respeta la moral, el orden público, la seguridad nacional y las leyes específicas.

Especialmente después de la llamada *ley rastrillo*, N° 18.018, de 14 de agosto de 1981, y del gran aliento a la iniciativa privada, a la subsidiariedad del Estado y a la libertad en todas sus formas que inspira la economía social de mercado, es —podríamos decir— *más seguramente legítimo que antes el desempeño de cualquier actividad empresarial o laboral*, sin tantos requerimientos de afiliaciones gremiales, carnés profesionales u otras exigencias que entraban indebidamente el trabajo espontáneo y creador.

9.3. *Empleo libre*. Fuera de lo expresado en la nota anterior, el empleo gana en libertad cuando el trabajador dispone de mejores opciones para hallar un trabajo, circunstancia que depende de

que la sociedad ofrezca buenas oportunidades de empleo y de que los trabajadores tengan mayor cultura e idoneidad para acceder a ellos. Para que en esta opción no influyan otros factores que el talento y el esfuerzo, el Código prescribe en el art. 2º toda discriminación laboral fundada en raza, color, sexo, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social; ordena al Estado, de manera enfática, cautelar el respeto de este principio, y prohíbe expresamente al empleador condicionar la oferta de trabajo a las referidas circunstancias.

Esta normativa se ajusta al Convenio 111 de la OIT, de 1958, que prohíbe toda discriminación en el empleo.

9.4. *Empleo útil.* El valor del trabajo humano se resiente si no se reconoce su utilidad social. El puro esfuerzo de trabajar para sobrevivir, haciendo *cualquier cosa*, no puede satisfacer. Por eso el nuevo Código dispone en su art. 2º, inciso primero: *Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.*

Es curioso que en la Constitución de 1925 se haya reconocido por primera vez, en forma explícita, la función social de la propiedad, y que medio siglo más tarde, con el Decreto Ley 2.200, de 1978, incorporado al Código de 1987, se produzca igual reconocimiento respecto del trabajo humano.

Se relaciona con esta exigencia el deber de los empresarios y del Estado de proporcionar trabajo útil, o sea, productivo en bienes o servicios y el establecimiento de sistemas como los del PEM (programas del empleo mínimo), que implican el desarrollo de labores socialmente poco estimadas y que sólo se justifican como paliativos en situaciones de crisis o recesión.

9.5. *Empleo sano.* Es innegable el progreso social en procura de la salud de los trabajadores. En nuestra historia laboral las leyes 6.174, de 1938, sobre medicina preventiva; 10.383, de 1952, sobre seguro social obligatorio y creación del Servicio Nacional de Salud —que sustituyó a la vieja Ley 4.054, de 1924—; el D.F.L. 286, de 1960, sobre Servicio Médico Nacional de Empleados;

16.781, de 1968, sobre medicina curativa de los empleados, y más tarde el D.L. 2.763 de 1979, Fondo Nacional de Salud (FONASA) y servicios de salud; las innumerables leyes de previsión, que culminan en los D.L. 3.500 y 3.501, de 1980; el D.F.L. 44, de 1978, sobre subsidios por incapacidad laboral; el D.F.L. 3, de 1981, sobre Institutos de Salud Previsional (ISAPRES) y la Ley 18.469, de 1985, sobre regulación del derecho constitucional a la protección de la salud, y los artículos 23 a 38, 65 a 75, 113, 123, 148, 171 y siguientes, entre otros muchos preceptos del Código del Trabajo, son algunas de las principales disposiciones que revelan la preocupación creciente porque el empleo sea sano.

9.6. *Empleo seguro.* La inquietud por los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y, en general, la seguridad en las faenas, es tan antigua como el derecho del trabajo. Entre las famosas leyes de Bismarck está la de 1884, sobre accidentes del trabajo. En Chile hubo una ley de accidentes del trabajo en 1916; se dictó el código sanitario en 1918 y una nueva ley de accidentes del trabajo, la 4.055, entre las que se desgararon del proyecto de Poblete Troncoso y se promulgaron el 8 de septiembre de 1924. El Código de 1931 mantuvo una interesante normativa sobre la materia y una curiosa disposición que explicaba su vigencia "mientras se establecía el seguro social de accidentes del trabajo". Este compromiso se cumplió con la Ley 16.744, de 1968, aún vigente, y que continúa considerada como de las más completas y avanzadas en la materia. A ella se remite el actual Código en sus artículos 194 a 196, aparte de otros preceptos que se mantienen desde la primitiva legislación (arts. 14, 15, 171, 172, etc.).

Lo especialmente interesante de la Ley 16.744 es el cuidado puesto en la prevención de los accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales. Así se evidencia que lo importante es conservar la vida y salud del trabajador, y sólo subsidiariamente indemnizar las incapacidades y los daños.

9.7. *Empleo remunerativo.* El empleo regido por la ley laboral no sólo debe ser remunerado, sino remunerativo,

esto es, que efectivamente compense o recompense al trabajador por el esfuerzo realizado.

Como tendencia general podría señalarse que la primitiva idea de obtener del trabajador el máximo de rendimiento con el mínimo de remuneración no es compatible con la economía social de mercado, que es la que ha terminado por predominar en los países de cultura occidental. El trabajador organizado, culturalmente preparado, políticamente fuerte y cada vez más técnicamente necesario, exige trabajar satisfecho o emigrando buscando mejores horizontes. Además, la ética social, fuertemente influida por la Iglesia, por la fracasada experiencia de los regímenes esclavizantes, por el abrumador conocimiento de lo que pasa en todo el mundo y por la resurrección del derecho natural, con el novedoso e impropio nombre de los derechos humanos, fija pautas exigentes y estrechas dentro de las cuales debe moverse una política de remuneraciones. Las empresas no pueden derrotar a sus competidoras con salarios de hambre, ni los países superarse sobre la base de una injusticia laboral. La eficacia técnica del trabajador, la organización atinada de la empresa y una relación laboral que asegure continuidad y cooperación son indispensables. Por lo mismo, la remuneración debe ser satisfactoria como exigencia de buena administración, aparte de sus imperativos morales, sindicales y políticos.

Las normas que evidencian esta tendencia se encuentran en innumerables disposiciones del Código, como ser, los arts. 7º, 10 inc. 1º Nº 4º e inc. 2º; 40 a 64, 65, 71, 72, 77, 80, 88, 90, 114, 115, 125, 138, 147, 150 Nº 3º, 154, 155 a 165; 168, 184, 237, 238, 239, 240, 263, 264, 290, 291, 316, 337, 338, 345, 346, 347, 348, 350, 352, 353, etc.

La trascendencia y proyecciones del tema remuneraciones dentro del derecho laboral harían excesivamente extenso y fuera de contexto un análisis más pormenorizado de este principal asunto.

9.8. *Empleo adecuado.* Aunque no se debe discriminar en el trabajo, hay diferencias de edad, sexo, estado civil, aptitud profesional, nacionalidad, experiencia y otras, que exigen regulación para evitar abusos, inconvenientes o peligros.

Más aún: tal regulación es indispensable para que no se discrimine positiva o negativamente en perjuicio del más débil, o sea, negándose a contratarlo, o prefiriéndolo sobre la base de un pago inferior. Por eso todas las legislaciones laborales contienen normas relativas a menores, mujeres, situación de la embarazada, acceso a determinadas faenas particularmente peligrosas, pesadas o difíciles de las que se excluye a trabajadores como los mencionados, o para los que se exigen requisitos especiales. Esta normativa se fue lentamente gestando; muchas veces gravó al empleador, generando retraimiento en la contratación de la categoría indebidamente protegida (mujeres casadas o embarazadas, etc.). En algunos países, aún no en Chile, se exige la contratación de un cierto porcentaje de inválidos o minusválidos en labores que puedan cumplir satisfactoriamente. Esto se advierte con mayor frecuencia en los países que han sufrido los efectos de guerras, que dejan gran número de incapacitados entre valerosos combatientes o inocentes civiles.

Nuestra legislación laboral es pródiga en estos preceptos, de entre los que recordaremos, sólo en el Código, los siguientes: arts. 13 al 20; 21, Nº 2º; 25, 26, 30, 37, 58, 77 y siguientes, 93, etc.

9.9. *Empleo determinado.* No se ha reparado suficientemente en que la necesidad de determinar el objeto del contrato de trabajo, o sea, una faena o labor específica, es una exigencia de la igualdad ante la ley. La subordinación o dependencia sólo se admite bajo determinados respectos, de tal manera que ser trabajador dependiente no es adscribirse a una clase, sino cumplir una precisa función. Por eso, un gerente general es empleado o trabajador, lo mismo que sus subalternos, aunque respecto de éstos sea empleador, como el directorio o el presidente de su empresa es empleador respecto de él.

La evolución social también ha exigido mejores especificaciones a este respecto, desarrollando en compensación, el llamado *jus variandi*, como legítima flexibilidad requerida para la buena marcha de la empresa, o bien normas particularísimas, como la jornada de trabajo de los choferes y auxiliares de la locomoción co-

lectiva interurbana, que será de 192 horas mensuales (art. 26, inc. 1º), o el descanso aumentado pero bisemanal de quienes trabajan en lugares apartados (art. 38), etc.

En el Código se vinculan con esta exigencia los artículos 9º, inc. 2º; 10, inc. 1º, Nº 6º; 83, 94, 118, 119, 125, 130, 137, 138, 143, 154, 155 a 165, 186, etc.

9.10. *Empleo estable.* La estabilidad en el empleo es el punto de encuentro entre los intereses de la empresa moderna y los del trabajador de todos los tiempos. La esclavitud y la inamovilidad, por un lado, o el despido arbitrario y no indemnizado, por otro, son los extremos viciosos, incompatibles con la dignidad y derechos del trabajador, con la dinámica y competitividad de la empresa y con valores superiores de la ética social.

A este respecto, podrían considerarse las siguientes principales etapas en nuestra legislación laboral republicana, desechando detalles y sin remontarnos a la compleja normativa del derecho indiano:

a) Régimen anterior al establecimiento del contrato de trabajo, nacido de la legislación promulgada el 8 de septiembre de 1924. Rige el Código Civil; se aplican las normas del arrendamiento de servicios, de arrendamiento de criados domésticos o del mandato remunerado;

b) Régimen de las leyes 4.053, 4.059 (1924), D.L. 857 (1925) y del texto original del Código de 1931. El desahucio es libre para los obreros, con aviso de seis días de anticipación, o pago de una indemnización de seis días. Para los empleados el desahucio o la indemnización ordinaria es de treinta días, pero además se consagra una indemnización especial de un mes por año de servicio para quienes hubieren servido más de un año;

c) Régimen de la Ley 6.020 (1937) para los empleados particulares, que transforma la indemnización extraordinaria en un fondo de indemnización de 8,33%, de cargo patronal, que se administra en la Caja de Previsión de E.E. Particulares. Equivale a indemnización de un mes por año, pero el trabajador tiene derecho a ella cualquiera sea la causa de término de sus servicios, incluso el retiro voluntario;

d) Régimen de la Ley 10.475, de 1952, que concede derecho a jubilación a los empleados particulares, destinando a su financiamiento el fondo de indemnización proveniente del aporte del 8,33%;

e) Régimen del D.F.L. 243, de 1953, que establece un fondo de indemnización de un mes por año para los obreros;

f) Régimen de la Ley 16.455, de 1966, que pone fin al régimen de despido arbitrario, autorizándolo sólo por causa justificada, incluyendo entre ellas las necesidades de la empresa. Fue mal llamada ley de inamovilidad, por coincidir con normas transitorias que la establecían y por una interpretación que fue más allá de su primigenio objetivo;

g) Régimen de la Ley 18.018 (14 de agosto de 1981), que deroga la Ley 16.455 y establece una indemnización convencional *máxima* de 30 días por año, con tope de 150 días. Este sistema también regiría a falta de estipulación expresa;

h) Régimen del actual Código del Trabajo, que establece un sistema de desahucio libre, con indemnización *mínima* de 30 días por año de servicio, con tope de 150 días.

Como es lógico pensar, el monto de los beneficios laborales es función, en alguna medida, del régimen económico más abierto y competitivo o más cerrado y proteccionista. Por eso, en la evolución que someramente hemos reseñado no debe mirarse sólo el predominio de tendencias más o menos avanzadas, sino de regímenes más o menos abiertos a la competencia internacional y de coyunturas históricas recesivas o expansivas.

9.11. *Empleo formativo.* La conciencia de que el tiempo de vida que se destina al trabajo debe ser formativo y que no basta a la ética del contrato de trabajo una equivalencia en las prestaciones económicas —esfuerzo productivo y remuneración— se ha desarrollado sólo en los últimos decenios. De una u otra manera, por razones tecnológicas, utilitarias, filosóficas, morales, sociales o políticas, o por todas ellas, no se concibe una empresa moderna y estable sin un plan de formación de sus trabajadores. Incluso, lo que pareció una evolución histórica irreversible, el paso del trabajo profesional que predominó en la Edad

Media al trabajo empresarial, característico de la Edad Moderna industrial, no está resultando así. La complejidad científica y tecnológica de la producción en la era atómica, electrónica o computarizada exige mucho trabajo profesional dentro de la empresa. La maquinaria del siglo XIX era simple y se adecuaba a las exigencias de un proletariado analfabeto. La entraña misma de la empresa actual es la informática, que supone de suyo preparación profesional.

Por todo esto y mucho más son abundantes las normas legales que estimulan el trabajo formativo. Como ejemplo, mencionemos, dentro del Código, los arts. 13, incs. 2º y 3º; 77 a 83; 166 a 170; 195, en relación con las normas de prevención de la Ley 16.744, etc.

9.12. *Empleo participativo*. Es otra nota acentuada en el moderno derecho laboral que se opone por el vértice a la separación y distanciamiento que vivió el proletario de los siglos XVIII y XIX respecto de la fábrica, taller, mina o fundo en que prestaba servicios, y que tanto facilitó el camino a las doctrinas y movimientos que se apoyaban en el resentimiento social y la lucha de clases. Hoy, aparte de los innumerables mecanismos de participación en la administración social y los resultados del negocio, se ensayan cada vez más sistemas de capitalismo popular que conducen al dominio del capital accionario y a la directa participación en el manejo total de la empresa.

Pero, por encima de todo lo dicho, es tan colosal el desarrollo de las comunicaciones en la actualidad, unido a la expansión popular de la cultura, que debe considerarse extinguido o en vías de extinción el mundo en que el empleador mantenía a sus trabajadores al margen del conocimiento de lo que es el estado de sus negocios, o pretendía engañarlos en cuanto al monto de las utilidades. Los sistemas tributarios, la fiscalización de auditores externos, la computación manejada por personal técnico de muy diversos niveles y basada en programas que precaban todo manejo mañoso, obligan a un sistema de relaciones laborales basado en la participación informada, responsable, discreta y leal. Sobre esto, que enfatiza la Constitución de 1980 en

sus artículos 1º, 5º, 8º y 19, interesa considerar en especial las siguientes disposiciones del Código del Trabajo: arts. 41, 46 a 51, 291, inc. 1º Nº 7º, etc.

9.13. *Empleo grato*. Esta es una característica siempre buscada, nunca plenamente conseguida, pero que se halla implícita en todo lo expresado. No hay empleador inteligente y experimentado, ni empresa que se precie de moderna y activa, que no procure mantener grato a su personal y hacerle lo más llevadero su trabajo. Para ello juegan factores vocacionales, expectativas económicas, razonable estabilidad, políticas de vivienda y familia, servicios de recreación, música ambiental cuando ello es posible, etc. En suma: atraer, formar, retener y comprometer al trabajador con la moral y fines de la empresa, haciendo de su trabajo en ella un elemento de perfección, agrado y realización, a pesar de las durezas del oficio, es algo ineludible.

Todo ello nos sitúa a años luz del siglo XIX y muy distante del cielo histórico en que nació y dio sus primeros pasos el Código de 1931.

10. Este breve análisis del contenido del Código y de su legislación complementaria en orden a garantizar ciertos caracteres del empleo debe aludir a disposiciones que, aunque no se refieren directamente a ello, establecen los medios o recursos para lograr tal objeto. Tales son los preceptos sobre organización sindical, negociación colectiva, inspección del trabajo y tribunales de justicia que el referido Código trata en sus libros III, IV y V, arts. 197 a 278 (asociaciones sindicales); 279 a 382 (negociación colectiva); 383 a 449 (jurisdicción laboral) y 450 a 454 (título final que trata de la Dirección del Trabajo, servicios complementarios, sanciones y prescripción).

Para nuestro análisis tiene interés considerar brevemente la legislación sindical y de negociación colectiva.

10.1. Respecto de la primera, la evolución laboral empieza con el desconocimiento total, en la época anterior a la Ley 4.056, de 1924. Desde esta ley hay una aceptación, que ratifica el Código de 1931, con limitaciones graves en cuanto a los derechos de federarse y con-

federarse, y personalidad jurídica concedida y cancelada por decreto del Ejecutivo. Finalmente, el Código actual consagra la libertad de sindicarse, federarse y confederarse, reconoce la personalidad jurídica por el solo registro del acta constitutiva y de los estatutos en la Inspección del Trabajo y sólo admite su cancelación en virtud de pronunciamiento judicial. Creemos que el país no ha tomado conciencia suficiente de que, una vez en funciones el nuevo Gobierno —cualquiera sea su orientación—, el sindicalismo podría tomar una fuerza desconocida en Chile, sólo comparable a la que la ley de libertad sindical permitió en el campo a contar de 1967. Naturalmente, para que ello resulte se requiere que los dirigentes laborales, a su vez, no equivoquen el camino y comprendan el nuevo papel que corresponde a las asociaciones sindicales en una sociedad participativa que lucha por derrotar la pobreza.

10.2. La negociación colectiva, desde su título, refleja un cambio sobre lo que anteriormente se denominaba *conflictos colectivos*. Su reglamentación dentro de la empresa y el rechazo de los llamados *convenios de tarifados*, que son los que pueden abarcar varias empresas similares y en competencia, escapa al objetivo de este estudio, salvo en cuanto a precisar: a) Las relaciones colectivas de trabajo se miran como una situación absolutamente normal y sólo por excepción conflictiva en la empresa moderna; b) Los regímenes especiales más avanzados que se establecieron para algunos sectores o gremios (Confederación de Trabajadores del Cobre, ley de sindicación campesina), sirvieron de inspiración a muchos de los preceptos de la legislación incorporada al Código como normativa general y común; c) Esta normativa general resultó muy superior, en nuestro concepto, a la anterior, pero los gremios o sectores que estaban favorecidos por estatutos especiales perdieron esa condición privilegiada. Como ejemplo, aparte de la libertad para constituir sindicatos, federación y confederaciones y de la garantía para no ser disueltos, se resuelve racionalmente el sistema de cotizaciones, la fecha de presentación del proyecto de contrato colectivo, la unidad del grupo

negociador, la votación de huelga según la mejor oferta, el fuero del personal en huelga, etc.; d) En cambio, quedaron subsistentes algunos preceptos extraños, como la limitación del fuero a 60 días o la posibilidad de "descolgarse" del grupo negociador a los 30 días, disposiciones que se justificaban cuando el sistema contemplaba, como contrapeso, la imponderable garantía de que se entraba a negociar con un *plazo* igual para todos los beneficios vigentes, más el reajuste de 100% del IPC para los establecidos en dinero; e) La cuestión del derecho del personal en huelga a trabajar provisionalmente y del derecho a contratar de manera provisional personal de reemplazo por el empleador merece mayor discusión y no es este el momento de enfrentarla. De todos modos, pensamos que lo mejor sería fijar un sistema razonable de personal y tareas de emergencia, terminando con un asunto artificioso como el de los 30 y 60 días, o las contrataciones de personal de reemplazo. En la práctica, son imposibles de implementar, salvo para fines muy excepcionales. Traer a Chile el sistema de piquetes que controlan la contratación de rompehuelgas, como en Estados Unidos, podría conducirnos a violencias que todo aconseja evitar.

11. Por último, después del plebiscito efectuado el 30 de julio de 1989, deben darse por sólidas y estables las normas de la Constitución de 1980 que afirman una democracia participativa, con pleno reconocimiento de los derechos de la persona humana, la libertad de trabajo y la función y autonomía de los cuerpos intermedios, entre ellos las asociaciones sindicales (arts. 1º, 4º, 5º, 19, Nos. 2, 3, 6, 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 18, 19, 21, 22, etc.; 20, 23, etc.).

12. No hemos incluido en este análisis la situación del personal del Estado, cuya clasificación y régimen jurídico nos llevarían demasiado lejos, especialmente por su muy variada adscripción al régimen del derecho laboral chileno. Sin embargo, su tratamiento a través de la historia es paralelo y similar al que hemos esbozado, sólo que con mayores restricciones, mejor previsión, más estabilidad y me-

nos libertades y expectativas económicas, lo cual se explica por su dependencia estatal.

NOTA BIBLIOGRÁFICA

La índole general y panorámica de este trabajo supone el aprovechamiento de mucha literatura histórica y social (Revista de Historia del Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Chile; Revista Historia, del Instituto de Historia de la Universidad Católica; Revista "Academia" de la Universidad Metropolitana; Historias de Francisco Encina y Gonzalo Vial; etc.). Parte la hemos recopilado en estudios anteriores: nuestros (Introducción al Derecho del Trabajo, Editorial Jurídica, 1984; Manual de Derecho del Trabajo, con Patricio Novoa, Tomo I, Editorial Jurídica de Chile, 1987; Código del Trabajo y Legislación Social, con Antonio Rodríguez, coedición Editorial Jurídica de Chile y Ediar Conosur, 1989).

Por su especial interés mencionamos de todos modos:

- Moisés Poblete Troncoso: El Derecho del Trabajo y la Seguridad Social Chilena, Editorial Jurídica, 1949.
- Alvaro Jara y Sonia Pinto: Fuentes para la Historia del Trabajo en el Reino de Chile, dos tomos, Editorial Andrés Bello, 1982-1983.
- Bernardino Bravo Lira: Derecho Común y Derecho Propio en el Nuevo Mundo, Editorial Jurídica de Chile, 1989.
- Claudio Arteaga Infante: Observaciones sobre la cuestión social chilena, Imprenta Universitaria, 1920.
- Claudio Arteaga Infante: Leyes Urgentes para el Pueblo, Imprenta Universitaria, 1920.
- Jaime Eyzaguirre: Historia del Derecho, 4ª edición, Editorial Universitaria, 1978.
- Jaime Eyzaguirre: Fisonomía Histórica de Chile, 3ª edición, Editorial Universitaria, 1973.
- Francisco de Vitoria: Relaciones Teológicas, Editorial Enero, Argentina, 1946.
- Juan Enrique Concha Subercaseaux: Cuestiones obreras, Anuario de la Universidad Católica, Tomo II, Imprenta Cervantes, 1903, págs. 186 y siguientes.