

LOS CONFLICTOS LABORALES Y EL SISTEMA LEGAL EN LA REGION VII (ODEPLAN 1968) ENTRE 1945 Y 1970

*Edmundo Fuenzalida F. **

PRIMERA PARTE

1.1. Según ODEPLAN (1968), la Región VII está constituida por las provincias de Ñuble, Concepción, Bío-Bío, Malleco y Arauco, con una extensión de 50.102 Km². El mapa adjunto ilustra su posición en el territorio de Chile, así como en términos de latitud y longitud.

En el año 1945 la estructura social de la Región podía caracterizarse de la siguiente manera, según los valores que alcanzaba en los indicadores de las distintas dimensiones de ella.

(a) Dimensión demográfica.

La población total de la región era de 984.356 habitantes, según estimación propia¹. Su densidad era de 19 habitantes por Km².

(b) Dimensión ecológica.

Del total de 984.356 habitantes, 461.170 eran urbanos (47%), y 523.185 (53%) eran rurales (Apéndice, Col. 4 y 5).

En los Censos de Chile la categoría "urbano" se define por el lugar de residencia de los individuos. Es urbana la persona que vive en una ciudad o pueblo de más de mil habitantes y que tiene, por lo menos, un servicio público, además de luz eléctrica y alcantarillado.

* El presente artículo es parte de SLADE, una investigación comparativa internacional sobre el derecho y el cambio social, organizada y financiada por la Escuela de la Universidad de Stanford, Estados Unidos, y dirigida por el profesor John Henry Merryman. Contó con el patrocinio de la Oficina Coordinadora de Investigaciones Profesor Jaime Eyzaguirre de la Facultad de Derecho, Universidad Católica de Chile.

No se han incluido en esta publicación los cuadros estadísticos por expresa autorización del autor quien ha estimado que no eran necesarios para la comprensión del texto, el cual no ha sido alterado.

¹ Toda la información cuantitativa acerca del cambio social en la Región VII procede del apéndice de datos que acompaña a este artículo. La fuente de los datos y su elaboración se encuentran en el documento titulado "Notas e indicaciones a los cuadros que contienen series cronológicas para los indicadores sociales", que también acompaña a este artículo.

(c) Dimensión organizacional.

Del total de 984.356 habitantes, 331.324 componían la población económicamente activa (34%). Esta población se desglosaba de la siguiente manera, en las distintas ramas de actividad económica (Apéndice, Col. 12-19).

Actividad Económica	P. Activa	%
Agricultura	146.117	44
Minería	20.085	6
Industria	46.896	14
Construcción	11.951	4
Comercio	24.216	7
Transportes	10.947	3
Servicios	71.112	22
	331.324	100

(d) Dimensión psico-social.

No existen datos acerca de los parques de radio y número de butacas de cine para el año 1945.

1.2. En el período 1945-1970, la región experimentó los siguientes cambios en las principales dimensiones de su estructura social:

(a) Cambio demográfico.

La población total creció en un 59%, alcanzando en 1970 la suma de 1.566.324 habitantes, con lo cual la densidad de población llegó a ser de 31 habitantes por km² (Apéndice, Col. 6).

No existen datos que permitan estimar la contribución diferencial de los cambios en las tasas de natalidad y de mortalidad a este aumento de población.

(b) Cambio ecológico.

La población urbana aumentó en un 121%, alcanzando la suma de 1.018.424. La rural, en cambio, sólo creció en un 5%, llegando a la suma de 547.900 (Apéndice, Col. 4 y 5). Como consecuencia de esta distinta velocidad de crecimiento de ambas clases de población, en el año 1970, la población urbana había pasado a ser el 65% de la población total, mientras la rural constituía sólo un 35% de ella.

En un índice de cambio ecológico definido $\Delta PU 45/70 - \Delta PR 45/70$, la región alcanza un valor de 116. En otro índice definido como la diferencia,

entre las diferencias porcentuales de población urbana y rural en 1945 y en 1970, la región alcanza un valor de 18.

(c) Cambio organizacional.

La población activa aumentó en un 29%, alcanzando la cantidad de 428.264 personas ocupadas. Pero la población ocupada en agricultura disminuyó en un 5%, hasta 139.010 y aquella ocupada en minería, en un 31%.

De las restantes categorías, la población ocupada en la industria creció sólo en un 22%. Los mayores porcentajes de crecimiento se dieron en la construcción (96%) y en los servicios (93%), mientras en el transporte y en el comercio, los aumentos fueron del 75 y 56 por ciento, respectivamente (Apéndice, Col. 12-19).

Como efecto de estos aumentos o descensos, la distribución de la población activa en las distintas ramas de actividad económica, quedó como sigue:

Actividad Económica	%
Agricultura	32
Minería	3
Industria	13
Construcción	6
Comercio	9
Transportes	5
Servicios	32
	100

Al comparar la distribución de la población activa por ramas de actividad en 1945 y en 1970, se obtiene una visión global del cambio organizacional ocurrido en el período.

	1945	1970	Diferencia
Agricultura	44	32	-12
Minería	6	3	- 3
Industria	14	13	- 1
Construcción	4	6	2
Comercio	7	9	2
Trasportes	3	5	2
Servicios	22	32	10
	100	100	Σ 32

Un índice de cambio organizacional, igual a la sumatoria aritmética de las diferencias entre los porcentajes de población activa ocupada en cada rama en 1945 y en 1970, y que mide la *cantidad* de cambio organizacional ocurrido en el período, arroja un valor de 32.

La *calidad* del cambio ocurrido, se obtiene comparando las diferencias porcentuales en cuanto a su signo y su valor absoluto. Las mayores diferencias se aprecian en agricultura (-12) y en servicios (+10).

Al investigar la importancia relativa de cada una de las ramas no agrícolas en la absorción del aumento de la mano de obra por medio de un índice que es igual al porcentaje que el aumento o disminución de población activa en cada rama no agrícola representa sobre el aumento total de población activa, se obtiene lo siguiente:

	Tasa de absorción %
Minería	- 5
Industria	9
Construcción	10
Comercio	12
Transportes	7
Servicios	57
	100

(d) Cambio psico-social

Para la región no se dispone de datos acerca del aumento del parque de radios o de televisores en el período. Los siguientes datos, a nivel nacional, permiten una aproximación empírica, acerca de la intensidad de dicho cambio.

En 1945, existían 850 receptores de radio por cada 10.000 habitantes; en 1970, la cifra había subido a 5.935 por cada 10.000 habitantes².

En 1960, había 13 receptores de televisión por cada 10.000 habitantes. En 1970, la cifra había subido a 525 por cada 10.000 habitantes³.

En cambio, hay información acerca de las butacas de cine para la región, en el período 62/69. De 208 butacas por 10.000 habitantes, en 1962, se baja a 196 butacas, por 10.000 habitantes (Apéndice, Col. 9).

Considerando en su conjunto lo acontecido en la estructura social de la región VII en el período 1945 a 1970, puede afirmarse que hubo un

² Fuente: ARTHUR S. BANKS, CROSS-POLITY TIME-SERIES DATA (Cambridge, Mass., MIT Press, 1971) y estimación propia de población.

³ Fuente: Corporación de Fomento de la Producción, Comité de Industrias Electrónicas, 1973.

apreciable aumento de la población, con un marcado traslado de ella desde áreas rurales a áreas urbanas y desde la agricultura a los servicios, en un mercado de rápido aumento de los medios para difundir información y valores a grandes números de individuos. En términos sociológicos, hubo un proceso de movilización social, tanto objetiva como subjetiva, cuya intensidad manifiestan los indicadores.

1.3. Contemporáneamente con este proceso, los principales medios a través de los cuales una sociedad moderna procura integrar a las nuevas masas movilizadas, experimentaron los cambios que evidencian los siguiente indicadores:

El porcentaje de la población en edad escolar que asiste a un establecimiento de enseñanza, que era de 57% en 1945, llegó a 77% en 1970. (Apéndice, Col 11).

El déficit habitacional, que era de 57.081 casas en 1952, llega a 101.259 en 1970. (Apéndice, Col. 10).

No existen datos para la región en cuanto al cambio en la distribución del ingreso. En cuanto al cambio en la situación de seguridad versus inseguridad, con respecto a ciertos riesgos, la información disponible menciona que el número de asegurados activos en el S.S.S. aumentó de 213.100 a 289.300 entre 1952 y 1970, mientras el número total de asegurados en la Caja de EE. PP. y PP. subió de 18.902 en 1964, a 26.357 en 1970. (Apéndice, Col. 7 y 8). Si se considera que la población activa era de 379.072 en 1952, y de 428.264 en 1970, puede estimarse que de alrededor de la mitad de la población activa asegurada, se ha llegado a una situación en que 2 de cada 3 está asegurada, a los menos entre los obreros.

1.4. En resumen, los datos permiten afirmar que el esfuerzo de integración, manifestado especialmente en el indicador relativo a educación, no ha logrado proporcionar a todos los movilizadas los medios para incorporarse a la sociedad, mientras su situación objetiva, reflejada sobre todo en el aumento del déficit de vivienda, lejos de mejorar con el transcurso del tiempo, ha ido empeorando.

La Región VII presenta, pues, en el período 1945 a 1970, un proceso de movilización social sin suficiente integración. *¿Qué consecuencias tiene este proceso sobre el funcionamiento del sistema legal existente en la región? ¿Cómo reacciona el sistema legal para enfrentar la nueva situación? ¿Qué efecto tiene la reacción del sistema legal sobre el proceso de movilización social sin integración?*

La segunda parte de este artículo intenta dar una respuesta a estas cuestiones, en lo que dice relación con conflictos laborales y funcionamiento del sistema legal.

SEGUNDA PARTE

2.1. Introducción. El Derecho Laboral en Chile.

(a) *Ley laboral general.* La legislación laboral chilena básicamente está contenida en el Código del Trabajo, que data del año 1931 y que constituyó en esa época una simple recopilación de diversas leyes (desde la 4.053 a la 4.059) dictadas en 1924 en forma conjunta, pero sin organicidad general, defecto que ciertamente se mantuvo en el Código.

Como características principales podríamos indicar que ese Código del Trabajo se basó en una acentuada aproximación a los principios civiles, a lo menos en lo referente al Derecho Individual del Trabajo. No se consideraron mínimos de salarios o remuneraciones, sino la plena vigencia de la convención de las partes. El contrato, el vínculo jurídico, es la figura básica, sin reconocimiento alguno de los efectos de la relación de trabajo.

Es importante consignar la separación tajante establecida entre obreros y empleados en la generalidad de los derechos u obligaciones que se les regula. Naturalmente, con clara ventaja en favor de los empleados particulares.

La libre expresión de la voluntad de las partes se manifiesta, por ejemplo, en la posibilidad amplia de terminación de contrato por voluntad unilateral —desahucio— sin necesidad de expresar causa.

Con todo, en otros aspectos se recogieron principios que entonces podían calificarse de avanzados, como la implantación de un sistema de protección de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, basado en las ideas de responsabilidad objetiva.

Si bien en una primera etapa, el Código del Trabajo fue la expresión de la normatividad laboral más amplia y completa, ello fue alterándose progresivamente en virtud de la dictación de una frondosa legislación que sólo en parte vino a incorporarse al Código o a modificarlo. Son mucho más numerosas las leyes que se ha dado en llamar complementarias y que pueden apreciarse catalogadas por año de dictación, en un anexo de la investigación.

(b) *Régimen jurídico de los funcionarios de la Administración Pública.* Estos funcionarios están regidos por normas distintas al Código del Trabajo. Este texto, en su Art. 5º desde ya los excluyó de sus disposiciones.

Es así que el sector público se rige fundamentalmente por el Estatuto Administrativo y demás textos, sin que cuenten con una vía específica de regulación de sus conflictos. Salvo en los casos que inciden en materia disciplinaria, investigaciones y sumarios, en que hay claras normas que se les aplican, las restantes contiendas o conflictos relativos a derechos de los funcionarios no están debidamente reglamentados.

Sólo ha quedado para los interesados el camino de las solicitudes para los dictámenes o pronunciamientos unilaterales de la autoridad administrativa, sea ésta la Contraloría General de la República o la Fiscalía o Superioridad del respectivo Servicio.

Por excepción, hay casos en que las normas laborales del sector privado se aplican a algunos funcionarios de empresas del Estado o de otras entidades de participación fiscal.

Plantear un paralelo entre los trabajadores de los sectores privado y público sería tarea de evidente amplitud. Nos limitaremos a señalar algunas de las diferencias más notorias:

- a) La contratación del sector privado constituye un acto bilateral, cuyos efectos las partes regulan con las limitaciones que el carácter de orden público de las leyes laborales impone. El nombramiento o designación de funcionarios por el Estado implica un acto de diferente naturaleza jurídica y en los derechos que se hacen así exigibles en favor del trabajador y en las obligaciones que nacen para éste, su posibilidad de negociación es inexistente;
- b) En la forma de terminación de los servicios, existencia de sanciones, procedimientos, etc., los sistemas son del todo diferentes;
- c) Las remuneraciones y sus reajustes legales son fijados por disposiciones también distintas. En el sector privado tales derechos constituyen un mínimo; en el sector público representan la norma estricta a aplicar;
- d) El sector público no tiene posibilidad legal de asociación sindical;
- e) Carece también el sector público de formas de planteamiento de conflictos colectivos legales, y
- f) Los sistemas previsionales son también distintos.

(c) *Posición de los sindicatos ante el sistema jurídico.* La regulación jurídica de los sindicatos en Chile está contenida en diversos textos. La reglamentación principal tiene su fuente en el Código del Trabajo, con la salvedad que en sus disposiciones sólo se contempló expresamente a los sindicatos industriales (agrupa a obreros y por empresa) y a los sindicatos profesionales (por identidad o afinidad de actividad laboral). Se entendió excluida la sindicalización del trabajador de la agricultura, situación que vino a determinar la dictación de la Ley N° 8.811, del año 1947, que expresamente creó la forma de asociación sindical de ese sector. En el año 1967 se dictó la Ley N° 16.625, que establece una nueva formulación de esa clase de sindicato. Esta segunda ley, a diferencia de la anterior, no fue incorporada al texto del Código del Trabajo.

En el aspecto constitucional se ha reconocido la libertad de asociación sindical en el Art. N° 14 de la Ley Fundamental.

El sindicato industrial, único por industria, excluye toda posibilidad de

paralelismo y es obligatorio inclusive para los obreros que minoritariamente estuvieron por rechazarlo. Tiene como incentivo el nacimiento del derecho a participar en las utilidades de la empresa tanto por el sindicato mismo como persona jurídica, cuanto por los propios trabajadores.

El sindicato profesional es expresión amplísima de libertad en la materia. Es voluntaria no sólo su formación sino también su integración o abandono. Puede reunir a obreros, a empleados, a estos dos sectores (sindicatos mixtos), a trabajadores independientes, profesionales, y a empleadores. Es posible en estos casos la integración a más de un sindicato.

El sindicato agrícola, teniendo como base la ley del año 1947, constituyó la máxima limitación conocida en nuestro Derecho a la posibilidad de sindicalización efectiva. Obstáculos numerosos para la formación del organismo y notoria inclinación del legislador para favorecer su disolución.

En cambio, en la ley del año 1967, que actualmente rige, se cambia a un sistema muy diferente. Esta ley, acorde con la época de su dictación, contiene importantes innovaciones. Se da lugar al sindicato por área territorial (la comuna) en reemplazo del sindicato por fundo o predio. Se propicia amplia libertad sindical en orden a afiliarse o no; se prohíbe toda limitación o coacción impuesta patronalmente, excluyéndose sólo la posibilidad de pertenecer a más de un sindicato agrícola.

Es también en el sindicato agrícola donde se hace efectiva la constitución jurídica mediante el simple depósito de acta inicial y estatutos ante la autoridad. Los restantes sindicatos mantuvieron todo el período investigado la necesidad de obtener su reconocimiento como persona jurídica a través de decreto supremo de engorrosa tramitación.

Como se ha expresado anteriormente, la sindicalización del sector público está prohibida.

Importante es también constatar que desde antiguo se reconoció el fuero o inamovilidad de los dirigentes sindicales. Esta protección ha sido reafirmada en las disposiciones de la Ley N° 16.455, del año 1966.

(d) *Posición de los grupos empresariales dentro del sistema jurídico.* En cuanto a organizaciones propiamente sindicales, los empresarios han tenido dos caminos: el sindicato profesional y el sindicato agrícola. En ambos casos es factible y de hecho se han organizado numerosos sindicatos patronales. En materia de sindicatos profesionales no ha habido una reglamentación expresa o diferenciada con respecto a todo sindicato de esa índole; en el sindicato agrícola, en cambio, se han normado específicamente esta clase de organizaciones en cuanto a número de afiliados y demás requisitos.

Por cierto que no han sido esas las únicas posibilidades de asociación de empleadores. En el hecho han actuado también agrupados en distin-

tos organismos según la clase de actividad que los une: comercio, transporte, construcción, etc.

En este rubro es también del caso consignar que los empleadores, al igual que los trabajadores, han sido considerados por los Gobiernos en los textos legales respectivos, a fin de integrar organismos que pudieran calificarse como de prevención o solución de conflictos. Han participado en tareas que incluso alcanzan a la elaboración y dictación de normas para determinados sectores. Cabe así recordar la participación de representantes patronales en la Junta Clasificadora de Empleados y Obreros, en las Comisiones Mixtas de Sueldos, en las Juntas de Conciliación en materia de conflictos colectivos y, más recientemente, en las Comisiones Tripartitas destinadas a fijar tarifados y normas complementarias para grupos laborales de actividades específicas.

(e) *Tribunales del Trabajo*. I. En Chile, estos tribunales tienen carácter de especiales. Lo previene así expresamente el Art. 5º del Código Orgánico de Tribunales, contraponiéndolos a los Tribunales Ordinarios.

Integran la judicatura laboral los juzgados y cortes del trabajo, llamados a conocer de las respectivas instancias de los procesos.

Sin embargo, en la práctica los tribunales aludidos han pasado a llamarse a su vez Tribunales Ordinarios del Trabajo, por oposición a otra clase de organismos de carácter jurisdiccional, a los que la Excm. Corte Suprema ha reconocido tal calificación y que en el lenguaje de la especialidad se denominan Tribunales Especiales del Trabajo. Son ellos la Junta Clasificadora de Empleados y Obreros y las Comisiones Mixtas de Sueldos.

II. Los tribunales que hemos llamado Ordinarios del Trabajo forman parte del Poder Judicial, por disponerlo así expresamente la Ley Nº 11.986, de 19 de noviembre de 1955. Hasta entonces no lo integraban, y dependían no del Ministerio de Justicia, sino del Ministerio del Trabajo.

III. Método de nombramiento. El nombramiento de los integrantes de los Tribunales del Trabajo se hace por el Poder Ejecutivo, existiendo sí facultad de proposición por la propia judicatura laboral.

IV. En relación a la amplitud de la jurisdicción en razón de las personas debe señalarse que tales tribunales conocen no sólo de conflictos en materia industrial, sino que también de los conflictos laborales que atañen a actividades comerciales, agrícolas de trabajadores domésticos y aun de dependientes a domicilio.

No obstante, siempre se ha criticado la limitación que implica la norma general de competencia del Art. 497 del Código del ramo, que sólo se refiere a la facultad de los Tribunales del Trabajo para conocer de los conflictos a que diere lugar la aplicación de las disposiciones de ese texto,

además de los que deriven de la interpretación o aplicación de los contratos de trabajo. Los otros aspectos considerados en esa norma son claramente secundarios.

Ha sido así necesario que las leyes posteriores o complementarias en materia laboral señalen expresamente que las contiendas a que den origen serán también juzgadas por los Tribunales del Trabajo. Se puede observar entonces, la falta de una disposición general de carácter mucho más amplio. La jurisprudencia en alguna medida ha orientado el problema en la forma que la doctrina aconseja, entendiendo como laborales los conflictos derivados de cualquier forma de prestación de servicios, a menos que se acredite que la relación jurídica es de carácter civil o de otro orden.

Los conflictos atinentes a las funciones de los empleados públicos no son de competencia de los Tribunales del Trabajo.

V. Los Tribunales, tanto Ordinarios como Especiales del Trabajo, sólo conocen de conflictos individuales y de Derecho. Esa es la norma básica, que sólo admite contadísimas excepciones.

Esos tribunales son también competentes para conocer de las sanciones por violación a leyes laborales. Han tenido permanentemente esta facultad si bien en una primera etapa, hasta la dictación de la Ley N° 14.972 (21 de noviembre de 1962), era función de los magistrados aplicar la sanción y, en cambio, con posterioridad tal atribución se ha traspasado a los servicios del trabajo, dejando a los tribunales sólo el conocimiento de la posible reclamación del afectado, previa consignación y dentro de un término fatal.

Los conflictos colectivos están entregados al conocimiento de Juntas de Conciliación, organismos éstos que, integrados con representación del Estado, de los empleadores y de los trabajadores, no tienen facultades decisorias, sino, como su nombre lo indica, procurar un entendimiento. Si ello no tiene éxito podrá en su oportunidad llegarse a la paralización de las actividades a menos que de común acuerdo las partes acepten someter su diferendo a arbitraje, caso éste en que el laudo tiene carácter obligatorio.

En lo concerniente a la índole de los conflictos, si éstos son o no económicos, es evidente que de modo mediato o inmediato tal carácter existe. No obstante se acostumbra considerar como típicamente económicos o económico-sociales los de índole colectiva. En los conflictos individuales predomina su naturaleza jurídica, si bien a través del cumplimiento judicial de normas legales se persigue en definitiva el pago de las prestaciones patrimoniales correspondientes.

VI. Según lo expresado en los numerandos anteriores de este párrafo, las Juntas de Conciliación tienen composición tripartita. Los árbitros llamados también por convenio de las partes a conocer de conflictos colec-

tivos no son, lógicamente, árbitros de Derecho. Pueden, por ello, ser o no letrados. Además se permite que sean uno o tres árbitros, según las disposiciones que rigen la materia.

En el caso de los Tribunales Ordinarios del Trabajo, sólo pueden ser nombrados jueces o secretarios quienes posean el título de Abogado. Para esta clase de tribunales se contemplan dos instancias: ante el juzgado respectivo y, luego en apelación, ante la Corte del Trabajo de la jurisdicción. En principio, contra las resoluciones de las Cortes no cabe recurso alguno. Así lo preceptúa expresamente el Código. Sin embargo, bajo un pretendido empleo de la vía disciplinaria el conocimiento de los asuntos se eleva corrientemente al máximo tribunal del país, la Excma. Corte Suprema, por medio del recurso de queja. Este recurso, que sólo debería atender a la supervigilancia que jerárquicamente corresponde a aquel tribunal superior sobre los restantes para impedir o enmendar faltas o abusos ministeriales, se ha desvirtuado, dando lugar en la práctica a una verdadera tercera instancia, totalmente reñida con el espíritu de los preceptos que rigen los recursos y con la buena doctrina procesal.

VII. Con respecto a arbitraje en materia de conflictos colectivos, ya se ha aludido a esa posibilidad, la que, dentro de los preceptos del Código, implica un sometimiento estrictamente voluntario de las partes, siempre que no se hubiera logrado éxito en la conciliación.

En materia de conflictos individuales, no cabe el arbitraje. Si bien la ley nada dice al respecto, la interpretación unánime ha sido que ello no es posible porque la irrenunciabilidad de los derechos conferidos por las leyes del trabajo no sólo se extiende a las disposiciones sustantivas, sino también al sistema procesal. En este sentido, un trabajador tendría el derecho irrenunciable a que sus pretensiones contenciosas se conozcan y tramiten por los tribunales legalmente establecidos.

VIII. Pueden comparecer ante los tribunales tanto las personas naturales, trabajadores o empleadores, como las jurídicas, en este caso, obviamente, la parte patronal cuya forma legal sea el de sociedad. Además, para los efectos requeridos, los sindicatos tienen amplia capacidad de comparecer en juicio en defensa de sus intereses comunes, e incluso en representación de alguno de sus afiliados al así solicitársele.

Se ha expresado ya que los trabajadores del Estado tienen diferente estatuto legal y que, en principio, los funcionarios no pueden llegar a la vía contenciosa ante tribunales. Sólo en los casos de excepción en que el Estado actúe como empresario y quede así regida la prestación de servicios por el Código del Trabajo o en que este texto se haya hecho aplicable a determinadas instituciones autónomas del Estado, puede el trabajador solicitar ante los tribunales establecidos en aquel Código el cumplimiento de los derechos que estime pendientes.

Los inspectores laborales, a los que se aludirá nuevamente más adelante, tienen una importante función de fiscalización, de prevención de conflictos y de solución de los mismos a través de comparendos conciliatorios.

Finalmente, en lo que dice relación con la asistencia legal gratuita, no existe una asesoría especial de esa índole para asuntos laborales. Sin embargo, en su campo general de acción el Consultorio Jurídico que patrocina el Colegio de Abogados, con oficinas en los diversos departamentos y que constituye el medio a través del cual realizan su práctica profesional los egresados de nuestras Escuelas de Derecho, tiene un alto ingreso de asuntos del trabajo. Su atención es, naturalmente, gratuita. Además, siempre se ha eximido a los trabajadores que litigan de los impuestos de la legislación de timbres, estampillas y papel sellado.

IX. Sobre garantías del trabajador que demande o que sirva de testigo, nada especial se contiene en la legislación chilena. Seguramente ello incide en una constatación que es evidente: sólo por excepción el trabajador demanda en tanto presta los servicios. Lo normal es que inicie sus acciones una vez que ha terminado el contrato de trabajo. Los términos de prescripción, como consecuencia lógica, se cuentan justamente desde esa cesación. Podría tal vez mencionarse como una situación aislada en contrario, el caso del dependiente que en actual desempeño inicie gestión de clasificación de obrero a empleado, al que se le ha conferido inamovilidad en su empleo por un lapso posterior a la resolución respectiva.

Se ha criticado con frecuencia en los medios forenses la falta de independencia para servir de testigo que afecta a un trabajador si el juicio de que se trata empuja a su propio empleador. Las dificultades van desde la negativa de autorización patronal para ausentarse en orden a prestar declaración, hasta las posibles represalias que el trabajador trata de evitar rehuyendo dar un testimonio que podría ser determinante para el éxito de la acción de otro trabajador. Podemos anotar que dentro de reformas procesales que actualmente se proponen se ha planteado la necesidad de protección especial para los testigos en estos eventos.

X. La ejecución de los fallos laborales compete también a los juzgados del ramo. La tramitación no constituye propiamente un juicio sino un simple trámite de cumplimiento forzado, en que el ejecutado no es oído, y de suma celeridad.

(f). *Ministerio del Trabajo.* Por el Decreto con Fuerza de Ley Nº 25 del año 1959, se dio estructura orgánica al Ministerio del Trabajo. Cuenta con dos Subsecretarías: una de Trabajo y otra de Previsión Social.

En lo que ahora interesa, existe un servicio directamente dependiente de la Subsecretaría del Trabajo de aquel Ministerio, que es la Direc-

ción del Trabajo. Reglamentada originariamente en el código respectivo con el nombre de Dirección General del Trabajo, fue excluida de ese texto por el Decreto con Fuerza de Ley N° 76, del año 1953. Luego de sucesivas reformas, llegó a ser su texto definitivo el Decreto con Fuerza de Ley N° 2, del año 1967.

En todo caso, en esencia, las funciones de esa Dirección del Trabajo han sido permanentemente de interpretación normativa, a través de dictámenes; de fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, y de elaboración y proposición de estudios de reformas legales y reglamentarias.

Dependen de la Dirección del Trabajo las Inspecciones Provinciales y Departamentales que en sus respectivas jurisdicciones cumplen, de entre aquellas funciones, las específicas que se les delegan. En este sentido es importante mencionar la labor de fiscalización y de atención de reclamos que determinan a la postre prevención y aun solución de conflictos del trabajo.

La legislación les confiere expresamente a los inspectores del trabajo la misión de procurar solucionar "en forma conciliatoria" los conflictos que se sometan a su conocimiento. No pueden intervenir en este carácter cuando ya el problema está entregado al juzgamiento de los Tribunales del Trabajo.

(g) *Contratación colectiva.* Se reconoce en principio el derecho a participar en negociaciones colectivas a los trabajadores agrupados en número superior a diez, prohibiéndose paralizar de hecho las faenas sin agotar previamente las gestiones conciliatorias que la ley señala.

La representación estatal en las Juntas de Conciliación, presididas justamente por el inspector del trabajo de mayor categoría de la localidad, ha permitido por parte del Estado una permanente actitud de intervención, propiciando la concordancia entre las pautas económicas de los avenimientos y la posición política del momento en esa materia.

Se ha reconocido siempre como defectuoso el sistema de la Junta de Conciliación, al extremo que para las partes laborales se llegó a entender como un simple trámite. Los trabajadores debían cumplir con él para que en su oportunidad la declaración de huelga pudiera ser calificada como legal, con la consiguiente protección a la estabilidad de sus empleos y demás consecuencias jurídicas que hacían preferible acatar el curso de la gestión conciliatoria. Debemos reiterar que las proposiciones de la Junta de Conciliación no obligaban a las partes en modo alguno. La posición de intransigencia de un sector laboral era en definitiva bastante para llegar a la paralización de faenas con el consiguiente perjuicio general.

El inicio del conflicto colectivo supone la formulación del respectivo petitorio, conocido como pliego de peticiones. Sin embargo, el Código del Trabajo previó también la simple contratación directa de las partes en

materia colectiva, sin previo planteamiento del conflicto. En tal caso el empleador y el sindicato podían llegar a un entendimiento de naturaleza eminentemente preventiva, que los obligaba por el término que se estipulara, sin posibilidad de presentar en su transcurso nuevas peticiones sobre las mismas materias.

Ese entendimiento directo se traducía en el llamado contrato colectivo a que se refiere el Art. 3º del Código del Trabajo y que tiene notoria similitud con el acta de avenimiento, que constituye la forma de poner término a un conflicto ya producido. Por cierto que es ésta sólo la forma más usual de llegar a ese término, porque ya hemos aludido a que también el arbitraje se admite en materia de Derecho Colectivo y desde el momento que las partes se someten a él, sus efectos, la sentencia arbitral, se impone obligatoriamente.

Necesario es destacar que los contratos colectivos han sido muy escasos. Los trabajadores han optado normalmente por la vía del planteamiento directo del conflicto colectivo como medio de enfrentamiento jurídico con la parte patronal para el logro de sus aspiraciones socioeconómicas. Dentro del conflicto colectivo la aceptación de arbitraje ha sido también excepcional y por ello, en síntesis, lo usual es la suscripción, con o sin huelga previa, breve o prolongada ésta, del acta de avenimiento correspondiente.

El Estado no ha visto con buenos ojos la negociación colectiva a nivel nacional, e incluso ha limitado las atribuciones de las federaciones y confederaciones sindicales con respecto a esas materias. Por ello, lo expresado debe entenderse referido a las relaciones entre sindicato o grupo laboral y la empresa respectiva.

Para conflictos de especial importancia o gravedad, el Estado ha tenido diversas posibilidades de intervención durante el período a que la investigación se refiere. Por una parte, en el orden formal, ha sido útil herramienta la reanudación de faenas en que se ordena la vuelta imperativa al trabajo, poniéndose fin así a la huelga, aunque no al conflicto mismo. El Código del Trabajo (Art. Nº 626); la Ley de Seguridad del Estado (Art. Nº 38), y normas posteriores, han facilitado los medios para la dictación del Decreto Supremo de reanudación de faenas, institución que hasta hace poco se reservó sólo para conflictos de especial entidad, cuyos graves efectos en el orden regional o nacional era imperativo evitar.

De manera informal el Ministerio del Trabajo u otras autoridades han intervenido también en diversos planos en procura de la solución de conflictos cuyo manejo ha escapado al control de Inspecciones del Trabajo.

2.2. Los conflictos del Trabajo y su tramitación y resolución según el sistema legal formal chileno. Modificaciones introducidas entre 1945 y 1970.

En el período en estudio fueron introducidas diversas modificaciones a la tramitación y resolución de los conflictos laborales. En este párrafo voy a intentar resumir las principales modificaciones, distinguiendo entre los conflictos individuales y los conflictos colectivos.

Esta presentación es importante para un mejor entendimiento de las estadísticas acerca de los conflictos individuales y colectivos del trabajo que se presentarán en el párrafo siguiente.

Las modificaciones pueden clasificarse de la manera siguiente, atendiendo al motivo que da origen al conflicto:

(a) Infracciones a las leyes del trabajo. En conformidad con la legislación vigente corresponde a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de las leyes sociales y conocer de los reclamos que por infracción de las leyes sociales se sometan a su consideración.

Originalmente la Inspección del Trabajo sólo denunciaba a los Juzgados del Trabajo las infracciones de las leyes del trabajo que hubiere constatado. Los tribunales, previa audiencia de prueba y descargos del afectado, fijaban el monto de las multas.

Las Inspecciones del Trabajo obtuvieron mayor autoridad en virtud de la Ley N° 14.972, del 21 de noviembre de 1962, que junto con aumentar el monto de las multas que puede imponer este Servicio por infracción a las leyes del trabajo, estableció que tales multas serían aplicadas administrativamente. El afectado puede reclamar de la multa ante el Juzgado del Trabajo, dentro de los 15 días contados desde que se le haya notificado su aplicación y previa consignación de la tercera parte de su monto.

(b) Accidentes del trabajo. En materia de indemnizaciones por accidentes del trabajo el Código original establecía un sistema de seguros de accidentes del trabajo, pero de carácter voluntario. De acuerdo con su Art. N° 294, el empleador quedaba liberado de la obligación de pagar indemnizaciones por los accidentes del trabajo que hubieran sufrido sus obreros si acreditaba que para dichos efectos había contratado un seguro de accidentes en una compañía de seguros. Todos los conflictos provenientes de accidentes del trabajo eran resueltos por los Tribunales del Trabajo, los cuales fijaban la forma y el monto de las indemnizaciones.

La Ley N° 16.744, de 1° de febrero de 1968, estableció el seguro obligatorio de accidentes del trabajo a cargo de los organismos públicos respectivos, esto es: el Servicio del Seguro Social, el Servicio Nacional de Salud y la Caja de Previsión de Empleados Particulares. Para financiar el costo de este seguro se estableció una imposición de carácter previsional con cargo a los empleadores. De acuerdo con esta misma ley, los conflictos relacionados con indemnizaciones a que diere lugar un accidente de trabajo quedaron fuera de la competencia de los Tribunales del Trabajo, para pasar al Servicio Nacional de Salud, el cual fija la forma y monto de

la indemnización a que tuviere derecho el trabajador. El afectado puede reclamar contra la determinación del Servicio Nacional de Salud ante una Comisión Médica de Reclamo.

(c) Despido injustificado. Si bien el Código del Trabajo precisó como motivo para poner término a un contrato de trabajo el incumplimiento de las obligaciones que éste impone, permitió, sin embargo, a las partes hacerlo cesar en cualquier época mediante el desahucio o aviso de término, si no se había fijado un plazo de duración, o el trabajador no gozaba de fuero. Este desahucio era de 6 días para los obreros y 30 días para los empleados. Como en la práctica los contratos de trabajo se celebraban sin fijar el plazo de duración de los servicios, el empleador podía poner término a un contrato de trabajo a su libre arbitrio, pues el trabajador que había cumplido fielmente sus obligaciones en caso de despido injustificado, sólo podía obtener por la vía judicial el pago de una indemnización equivalente al sueldo que habría devengado durante el período de desahucio, esto es, durante 6 ó 30 días según se tratase de obreros o empleados.

Por esta razón, los despidos de trabajadores sólo podían generar un conflicto judicial cuando se hacía efectivo contra un obrero que gozaba de fuero o antes de que venciera el plazo fijado para la duración del contrato.

Esta situación sufrió una modificación radical en virtud de la Ley N° 16.455, del 6 de abril de 1966, que eliminó la libertad de poner término al contrato de trabajo con el solo aviso de desahucio de 6 ó 30 días. De acuerdo con esta ley, el empleador sólo puede despedir al trabajador por conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato; por incumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato; por pérdida de aptitud para desempeñar el trabajo y por razones basadas en necesidades de funcionamiento de la empresa. El trabajador que considere que la terminación de su contrato ha sido injustificada, podrá reclamar del despido ante el Tribunal del Trabajo dentro del plazo de 30 días hábiles. El juez conocerá de este reclamo en un procedimiento especial de rapidísima tramitación y podrá ordenar que el trabajador sea reincorporado a la empresa, si el despido no está justificado. El empleador que no se allane a incorporar al trabajador, deberá pagarle una indemnización no inferior a un mes de remuneración por cada año de servicios continuos o discontinuos prestados en la empresa.

La Ley N° 16.455, destinada a crear una estabilidad en el empleo, había sido precedida por la Ley N° 16.250, del 21 de abril de 1965, modificada por las leyes N° 16.270, del 19 de junio de 1965, y la Ley N° 16.404, del 31 de diciembre de 1965, que establecieron la suspensión de los despidos de trabajadores entre el 21 de febrero de 1965 y el 28 de febrero de 1966, salvo que éstos fueran autorizados por la Inspección del Trabajo en virtud de causa justificada.

La Ley N° 16.455 dispone, además, que los reglamentos internos de las empresas y establecimientos deberán contemplar un procedimiento para solucionar los reclamos de los trabajadores que tengan origen en la terminación del contrato de trabajo. El reglamento de esta ley, el Decreto N° 464, del 13 de febrero de 1967, dispone en sus artículos 5 y 6 que en los casos en que el reglamento interno no fijare la forma de solucionar las reclamaciones de los trabajadores, el empleador que pusiere término a un contrato de trabajo deberá comunicarlo por escrito al interesado, indicando las causas de su resolución y los fundamentos de hecho y derecho en que se apoya. El interesado y, a su requerimiento, el sindicato respectivo, o en su defecto el delegado del personal, tendrán derecho para reclamar ante el empleador de la decisión de poner término al contrato. El empleador deberá recibir al reclamante o a su representante dentro de 48 horas desde la fecha de la reclamación y habrá un plazo de 6 días hábiles contados desde la misma fecha, para dar por satisfecha o fracasada la gestión de arreglo directo.

Para dar mayor eficacia a la intervención de los Tribunales del Trabajo en casos de reclamos por despidos injustificados, la Ley N° 16.455 estableció que el juicio respectivo debía tener una duración máxima de quince días y que la sentencia respectiva sería inapelable. Reemplaza en esta parte y en esta forma el procedimiento ordinario del trabajo, que por la ley tiene una tramitación más prolongada y cuyas sentencias pueden ser revisadas por la Corte del Trabajo.

En lo concerniente a los trabajadores que gozan de un fuero de inamovilidad, como ser delegado de personal, directores de sindicatos y candidatos a estos cargos, el Código del Trabajo establecía que no podían ser despedidos sin acuerdo del juez del trabajo, el que lo otorgaría sólo cuando hubiere infracción grave a las obligaciones que impone el contrato. La jurisprudencia de los tribunales, interpretando las reglas que consignaban la inamovilidad en la forma dicha, declaró de manera invariable que el acuerdo del juez podía obtenerse a posteriori, o sea, que el trabajador podía ser suspendido de sus funciones en la empresa y que esta suspensión adquiriría el carácter de separación una vez que el juez la autorizara a petición del empleador.

La Ley N° 16.455, del 6 de abril de 1966, estableció que los trabajadores que gozan de un fuero de inamovilidad no podrán ser exonerados sino con previa autorización del juez del trabajo. Sólo en casos muy graves y de manera excepcional el tribunal podrá decretar la separación provisoria durante el juicio de despido intentado por el empleador o como medida prejudicial.

Esta misma ley estableció de manera expresa la facultad de los dirigentes

sindicales y de los delegados de personal para representar a los obreros en las discusiones y negociaciones con la empresa en caso de despido.

(d) Desvalorización monetaria. De acuerdo con el régimen del Código del Trabajo, los empleadores que en un procedimiento judicial fueran condenados a pagar remuneraciones adeudadas a sus trabajadores, sólo estaban obligados a enterarlas por su valor nominal primitivo, más un interés módico, cualquiera que hubiera sido la desvalorización monetaria entre la fecha en que dichas remuneraciones se devengaron y la fecha en que se efectuara el pago.

La Ley N° 16.840, del 25 de mayo de 1968, estableció el pago reajustado de las remuneraciones adeudadas según resoluciones de un tribunal ordinario, especial o arbitral del trabajo, para compensar la desvalorización monetaria, más los intereses respectivos.

(e) Finiquitos. Bajo la vigencia del Código del Trabajo, muchos conflictos individuales del trabajo terminaban mediante un arreglo directo celebrado entre las partes y consignado en un finiquito. El reglamento de la Ley 16.455, Decreto 464 del 13 de febrero de 1967, estableció que estos finiquitos sólo tienen valor legal si han sido celebrados con la intervención de un dirigente sindical, delegado de personal o de la inspección del trabajo.

Además de estas leyes que modificaron el procedimiento para la resolución de los conflictos del trabajo, en el período en estudio se dictaron diversas leyes cuyo resultado fue fijar el contenido sustantivo de ciertas cláusulas de los contratos del trabajo, de modo tal de eliminar una fuente de conflicto o de transformar su naturaleza.

Entre estas leyes se cuentan aquellas que fijaron sueldos y salarios mínimos y aquellas que calificaron de empleados particulares a grupos determinados de trabajadores que bajo la vigencia del código del trabajo eran considerados como obreros.

Con la Ley N° 12.432, del 1° de febrero de 1957, se inició la dictación de leyes que fijaron anualmente el reajuste general de sueldos y salarios del sector público y privado. Estos reajustes se aplican por disposición legal a los trabajadores que no están sujetos a convenios colectivos o reajustes automáticos en virtud de leyes especiales. Los trabajadores sujetos a convenios colectivos o fallos arbitrales no pueden pactar en sus convenios futuros un reajuste inferior al que les correspondería de acuerdo con la ley. La Ley N° 12.006, del 23 de enero de 1956, estableció por primera vez salarios mínimos por hora para obreros de la industria y del comercio. La Ley N° 16.250, del 21 de abril de 1965, igualó el salario mínimo agrícola al salario mínimo industrial.

El Código del Trabajo distingue entre empleados y obreros. Los primeros son aquellos en que predomina el esfuerzo intelectual sobre el

físico, y los segundos, aquéllos en que el esfuerzo físico predomina sobre el intelectual. En caso de duda, resuelve la Junta Clasificadora de Empleados. La clasificación como empleado u obrero tiene importancia, porque es distinto el régimen de remuneraciones y de previsión. Por lo general, es más beneficioso el régimen para los empleados.

Se han dictado en el período en estudio numerosísimas leyes en que se califican como empleados particulares a grupos determinados de trabajadores. Al respecto pueden citarse las siguientes:

1. Ley N° 8.132, de 17 de septiembre de 1945, que declara empleados particulares a los conductores y cobradores de vehículos de locomoción colectiva.

2. Ley N° 9.588, de 1° de abril de 1950, que establece que los viajantes aún cuando paguen patente de tales o tengan oficina establecida, son empleados particulares.

3. Ley N° 11.833, de 24 de mayo de 1955, declara empleados particulares a los que venden en mostradores de carnicerías, almacenes y afines.

4. Ley N° 11.989, de 13 de diciembre de 1955, declara empleados particulares a los maquinistas de locomotoras de arrastre y de autocarriles.

5. Ley N° 12.953, de 11 de noviembre de 1958, dispone que serán empleados particulares los operadores de palas y dragas electromecánicas, de grúas, puentes, carriles, terrestres, etc.

6. Ley N° 15.222, de 31 de julio de 1963, declara empleados particulares a los choferes agrícolas.

7. Ley N° 15.467, de 7 de febrero de 1964, declara que los torneros, matriceros y fresadores tienen, para todos los efectos legales, la calidad jurídica de empleados.

8. Ley N° 16.344, de 16 de octubre de 1965, establece que serán considerados empleados particulares los auxiliares farmacéuticos, aprendices de farmacia y prácticos de farmacia.

9. Ley N° 16.386, de 10 de diciembre de 1965, otorga la calidad de empleados a las personas que se desempeñan profesionalmente como mecánicos, ya sea de banco, precisión, armaduría o ajustes, etc.

10. Ley N° 17.141, de 25 de abril de 1969, declara empleados particulares a los que se desempeñen profesionalmente como albañiles refractarios.

11. Ley N° 17.141, de 25 de abril de 1969, declara empleados particulares a los caldereros, retubadores de calderas, carpinteros de banco de la grande y mediana minería del cobre, fundidores de empresas fiscales de administración autónoma y otros.

12. Ley N° 17.255, de 11 de diciembre de 1969, establece que son considerados empleados particulares, para todos los efectos legales, las

personas que se desempeñen como controladores de cines y espectáculos públicos.

En materia de conflictos colectivos del trabajo, las principales modificaciones introducidas en el período en estudio a su procesamiento son las siguientes:

El Código del Trabajo de 1931 contempló como mecanismo formal de solución de conflictos colectivos la negociación directa entre las partes, que debía terminar con un convenio o contrato de carácter colectivo. Para estos efectos, creó la Junta Permanente de Conciliación, cuya misión quedó limitada a recomendar un arreglo del conflicto, de común acuerdo. Por lo mismo, fracasada la gestión de la Junta Permanente de Conciliación, las partes quedaban en libertad de paralizar las faenas, como medio para forzar un entendimiento directo.

En realidad, para el Código del Trabajo original, el único medio de solución real de conflictos colectivos es el acuerdo entre las partes, concretado ante la Junta Permanente de Conciliación, o en virtud de una paralización de faenas. Como esta paralización de faenas podía poner en peligro la salud o la vida económico-social de la población, el mismo código en su artículo 626, consagró la facultad del Gobierno para ordenar su reanudación, mediante decreto supremo. Este decreto, sin embargo, no resolvía el conflicto en sí mientras que las partes no llegaran a un acuerdo directo.

Los conflictos colectivos del trabajo se inician con la presentación de un tipo de peticiones por parte de los trabajadores a la empresa. Copia de este pliego debe entregarse a la Junta Permanente de Conciliación o a la Junta Especial de Conciliación, cuando la hubiere. La Junta Permanente determina cuáles de las peticiones contenidas en el pliego pueden ser materia de conflicto colectivo y cita a las partes a una primera reunión. En esta reunión, la Junta actúa como órgano de conciliación y se limita a recomendar a las partes a que lleguen a un arreglo o transacción en sus posiciones.

Desde la fecha de la primera reunión, las partes tienen un plazo de 15 días para concretar un arreglo directo. A los 15 días, contados desde la primera reunión con la Junta, se celebra una segunda para que las partes den cuenta del resultado de sus conversaciones. Si han llegado a un arreglo se firma el correspondiente acta de término de conflicto. Si tal arreglo no se ha concretado, la Junta se limita a tomar conocimiento de ello, y elabora un informe final en que señala la intervención que ha tenido en el conflicto y las condiciones de solución que ha propuesto a las partes. Informará también sobre el arbitraje propuesto por el Presidente de la Junta y rechazado por las partes y/o el arbitraje aceptado o solicitado por una de las partes y rechazado por la otra. Dentro del plazo de 20 días,

contado desde que el secretario de la Junta certifique que se ha dado término al procedimiento de conciliación, los trabajadores pueden votar la huelga.

Como puede apreciarse, la junta de conciliación no tiene facultades para imponer una solución específica al conflicto, ni para actuar como árbitro o imponer un arbitraje. De aquí que el trámite de conciliación de los conflictos colectivos en la Junta sólo tiene un carácter meramente formal, en cuanto habilita a los obreros para votar la huelga y acordar la paralización de las faenas.

En el hecho, sin embargo, la paralización de faenas de una empresa no se produce sólo después de una gestión de conciliación ante la Junta de Conciliación, sino que también surge al margen de los casos previstos por la ley, generando los llamados "conflictos colectivos ilegales".

La cualidad de "legal" de un conflicto colectivo tiene importancia, pues sólo en este tipo de conflictos se genera la inamovilidad de los trabajadores contemplada en el artículo 596 del Código del Trabajo en cuanto a que no podrán ser despedidos, sino por causa legítima, previamente calificada por el juez.

En el caso de los "conflictos ilegales" el empleador puede poner término a los contratos de trabajo de sus obreros y despedir a los dirigentes del respectivo sindicato, con la autorización del tribunal del trabajo.

La práctica ha demostrado, sin embargo, que la autoridad administrativa interviene en los conflictos colectivos ilegales para procurar obtener su solución, mediante gestiones de conciliación oficiosa, medidas administrativas destinadas a obtener que el empleador cumpla las leyes sociales o decretos de reanudación de faenas.

Como ha quedado dicho más arriba, el Código del Trabajo original facultaba al Gobierno para dar orden de reanudación de faenas en los casos de huelga o cierre de fábricas en empresas o servicios, cuya paralización pudiera poner en peligro inmediato la salud de la vida económica social de la población. Esta reanudación sólo procedía en caso de huelgas "legales", y sin que las partes queden sometidas a un arbitraje obligatorio.

El artículo 38 de la Ley 12.927, del 6 de agosto de 1958, sobre la seguridad interior del Estado, extendió la posibilidad de ordenar la reanudación de faenas a los conflictos "ilegales" y facultó al Gobierno para designar interventores militares. Tampoco contempló el arbitraje obligatorio, y el interventor sólo podía hacer gestiones amigables para solucionar el conflicto.

La Ley Nº 16.640, de 28 de julio de 1967, sobre reforma agraria, en su artículo 171, facultó al gobierno para ordenar la reanudación de faenas agrícolas paralizadas por huelga o lock-out, designar un interventor, y disponer la constitución de un tribunal arbitral.

La Ley Nº 17.074, del 31 de diciembre de 1968, en su artículo 4º, estableció que en todos los casos de reanudación de faenas, decretada por el Gobierno, se constituiría un tribunal arbitral y que esta reanudación se ordenaría a petición de los obreros en todos los casos de paralización de faenas por peticiones económicas.

Con el propósito de precaver el surgimiento de conflictos colectivos del trabajo, hacia el término del período en estudios, se dictó legislación tendiente a establecer anualmente las condiciones mínimas de trabajo y remuneraciones por ramas de la industria.

El artículo 29 de la Ley 16.840, del 24 de mayo de 1968, creó la comisión permanente del Tarifado Nacional de la Construcción, encargada de fijar anualmente las condiciones mínimas de trabajo y remuneraciones de esa rama de la industria. El correspondiente reglamento fue fijado por el decreto Nº 569, del 23 de diciembre de 1968.

El artículo 7º de la Ley Nº 17.074, del 31 de diciembre de 1968, facultó al Presidente de la República para crear comisiones tripartitas, compuestas por representantes de las confederaciones o federaciones o a falta de éstos, de los sindicatos de trabajadores; representantes de empleadores, y por representantes del Gobierno. Les correspondía fijar remuneraciones y condiciones de trabajo mínimas, por rama de actividad, y reglamentar su constitución y funcionamiento. El funcionamiento de estas comisiones se reglamentó en el decreto 825, del 29 de diciembre de 1970.

2.3. Conflictos Laborales Colectivos y Sistema Legal. Región VII, 1945-1970.

En el capítulo IV de esta obra se han señalado las características centrales del proceso de cambio social por el que atravesó Chile en el período de 26 años considerado. En este capítulo también se destacan las características peculiares que el proceso del cambio social adquirió en la Región VII del país, que incluye las provincias de Ñuble, Concepción, Arauco, Bío-Bío y Malleco, teniendo como centro a la ciudad de Concepción.

En síntesis, lo que allí se dice es que hubo un apreciable aumento de la población en esta región, con un marcado traslado de ella desde áreas rurales a áreas urbanas y desde la agricultura a los servicios, en un marco de rápido aumento de los medios para difundir información y valores a grandes números de individuos. Al mismo tiempo el esfuerzo de integración de estos nuevos grupos de individuos, manifestado especialmente en la expansión educativa, no logró proporcionar a todos los movilizados los medios para incorporarse a la sociedad, mientras su situación objetiva, reflejada sobre todo en el aumento del déficit de vivienda, lejos de mejorar con el paso del tiempo, empeoró.

En términos sociológicos, se dijo, la Región VII presenta un proceso de movilización social sin suficiente integración, entre 1945 y 1970.

En el capítulo V de esta obra se señalaron las principales tendencias de cambio del sistema político chileno, en el período de 26 años. En síntesis, se caracterizó el proceso como un proceso de cambio de un sistema político de conciliación a un sistema político de confrontación.

En el párrafo anterior de este capítulo se han indicado las principales modificaciones introducidas a la Legislación Laboral Chilena, en el período señalado, distinguiendo entre el Derecho Individual y el Derecho Colectivo del Trabajo.

Al colocar las modificaciones legislativas en el contexto de los cambios ocurridos en la estructura de la sociedad y en el sistema político chileno, aparece claro el efecto de estos cambios sobre el componente substantivo del sistema legal.

En efecto, si se consideran las modificaciones introducidas en el Derecho Colectivo del Trabajo, aparece en claro el propósito del legislador, de extender la aplicación de los procedimientos para resolver conflictos colectivos a categorías de trabajadores que habían estado excluidas, en particular los trabajadores agrícolas. Asimismo, aparece en claro el propósito de reforzar la intervención del gobierno en la resolución de tales conflictos. Una tercera línea que puede advertirse, es aquella que pretende prevenir el surgimiento de conflictos colectivos en vez de preocuparse de dar un procedimiento más expedito para su resolución.

También resulta claro que en el período en estudio el legislador no tiene el propósito de cambiar las bases mismas del sistema establecido por el Código del Trabajo original, para el conocimiento y resolución de los conflictos colectivos del trabajo. Básicamente, el legislador continúa creyendo que el sistema debe estar basado en las ideas de conciliación obligatoria y arbitraje facultativo. Sólo al final del período podemos apreciar un cambio en este enfoque general, en dirección al arbitraje obligatorio en los casos en que el Gobierno ha decretado la reanudación de faenas.

El cambio en el componente substantivo del sistema legal, es solamente una parte del efecto producido sobre el sistema por los cambios ocurridos en la estructura de la sociedad y en el sistema político. Para investigar la amplitud de estos efectos, es necesario ir más allá del estudio de las modificaciones legislativas y entrar a estudiar directamente cómo el sistema legal procesó los conflictos colectivos del trabajo que se presentaron en el período de 26 años.

Con el propósito de hacer este estudio he efectuado un examen de las carpetas o expedientes correspondientes a conflictos colectivos del trabajo,

archivados en la Inspección Provincial del Trabajo de Concepción y en la de Chillán, y correspondientes al período entre 1945 y 1970.

Debido a la carencia de información, los datos que a continuación se entregarán se refieren al período entre 1948 y 1970.

Respecto de cada uno de los conflictos colectivos del trabajo registrados se quiso averiguar una serie de informaciones. Entre ellos, el lugar de origen y del conflicto, el número de trabajadores que quedó implicado, la duración del conflicto, el hecho de estar sindicalizados o no los participantes, la forma de término de conflicto, si hubo o no huelga, si subo o no reanudación de faenas, y en cuál rama de actividad económica estaba ubicada la empresa afectada por el conflicto.

El cuadro N° 1 y los histogramas 1 y 2 presentan el total de los conflictos colectivos detectados, clasificados por año de ocurrencia y por tipo de empresa. Como puede apreciarse hay un considerable aumento del número de conflictos colectivos a partir del año 1964. Asimismo, puede apreciarse que en el período de 26 años la gran mayoría de los conflictos colectivos planteados se dio en la rama de la industria manufacturera.

Sin embargo, la importancia relativa de los conflictos en la industria manufacturera dentro del total de los conflictos colectivos planteados, fue disminuyendo a medida del transcurso del tiempo. Así, de representar aproximadamente un 60% del total de los conflictos colectivos planteados en los últimos años de la década del cuarenta, éstos constituyen aproximadamente un 35% del total de los conflictos planteados en ese período.

Asimismo, cabe destacar el aumento de la importancia relativa en el total de los conflictos colectivos planteados, en los conflictos que se plantean en el comercio y en la agricultura, silvicultura, caza y pesca.

La tabla N° 2 presenta el conjunto de los conflictos colectivos detectados, clasificados por año y por calidad de los trabajadores que intervienen en ellos. Aparece claramente aquí que en todo el período los conflictos colectivos en que intervienen los obreros han sido la gran mayoría de los conflictos planteados. Sin embargo, también puede apreciarse que, a partir del año 1960, el porcentaje o importancia relativa de los conflictos colectivos en que intervienen empleados dentro del total, aumenta monótonicamente hasta alcanzar su punto más alto en el año 1969, en el que aproximadamente uno de cada cuatro conflictos colectivos planteados, tiene como protagonistas a empleados.

El cuadro N° 3 presenta el total de los conflictos colectivos detectados, clasificados por año y por tipo de sindicato. Puede apreciarse que la mayor parte de los conflictos colectivos planteados durante el período, tiene como una de sus partes a un sindicato, ya se trate de un sindicato industrial o de un sindicato profesional. Sin embargo, vale la pena también destacar el porcentaje creciente de conflictos en que intervienen

trabajadores no sindicalizados que alcanza su punto más alto en el año 1966. Asimismo, llama la atención el considerable aumento del porcentaje de conflictos colectivos en que intervienen sindicatos agrícolas a partir del año 1968.

El cuadro N° 4 presenta los conflictos colectivos detectados, clasificados por año y por forma de término de conflicto. Las categorías 2 y 3 constituyen la forma de término de conflicto prevista por la Legislación Laboral Chilena, según quedó indicado al tratar del componente sustantivo del sistema legal. La forma N° 1 se explica por sí misma. La distinción entre las formas 4 y 5 reside en que en la forma N° 4 la Inspección del Trabajo media en el conflicto sin que haya intervención de la Junta Permanente de Conciliación, mientras en la forma N° 5 la mediación de la Inspección del Trabajo ocurre una vez agotado el trámite de conciliación.

Lo que más llama la atención en este cuadro es el constante crecimiento de los porcentajes de conflictos colectivos que encuentran solución a través de un arreglo directo. Asimismo, resulta notable el escaso porcentaje de conflictos colectivos laborales, que es resuelto de conformidad con el procedimiento normal previsto por el Código del Trabajo. La mediación de la Inspección del Trabajo, ya sea sin intervención de la Junta Permanente de Conciliación o con ella, tiene fluctuaciones a lo largo del período, pero tiende a perder importancia en la última fase de los 26 años considerados.

Las otras formas de terminación del conflicto tienen importancia muchísimo menor en el total.

El cuadro N° 5 presenta los conflictos colectivos laborales detectados, clasificados por año y por ocurrencia o no de huelga. La tendencia principal en este cuadro es al aumento del porcentaje de conflictos colectivos en los cuales hay huelga. Aun cuando la tendencia no es perfectamente clara.

Es necesario considerar también el alto número de conflictos colectivos del trabajo, respecto de los cuales no ha sido posible encontrar en la fuente, la información, el dato, acerca de si ha habido o no huelga.

Por último, el cuadro N° 6 presenta los conflictos detectados, clasificados por año y por decreto de reanudación de faenas. Llama la atención el hecho de que sólo en muy contadas oportunidades el Gobierno ha hecho uso de esta facultad conferida por la Legislación Laboral Chilena, en el período de 26 años. En la especie, se presentan casos de reanudación de faenas solamente en 1950, 1951, y con posterioridad en 1968 y 1970. Sin embargo, como en el caso de la huelga existen varios conflictos colectivos en cada uno de los años, respecto de los cuales no ha sido posible encontrar información acerca de si se dictó o no el decreto de rea-

nudación de faenas. Sin embargo, a diferencia de lo que ocurre con la tabla anterior, debido a la visibilidad del decreto de reanudación de faenas, es poco probable de que se haya dejado de consignar este hecho en el expediente, de haber ocurrido.

En resumen, el estudio de los conflictos colectivos laborales que se presentaron en la Región VII, entre 1945 y 1970, muestra las siguientes tendencias. En primer lugar, la escasa importancia del procedimiento establecido por el Código del Trabajo, para la resolución de los conflictos colectivos del trabajo, se mantiene durante todo el período. En segundo lugar, aumenta la importancia del arreglo directo, como forma de solución de los conflictos colectivos. Esto se hace particularmente visible hacia el final del período, cuando también aumentan considerablemente los conflictos colectivos mismos. En tercer lugar, se mantiene la tendencia a hacer escaso uso de la atribución conferida por las leyes del trabajo al gobierno, para decretar la reanudación de faenas. Esta tendencia sólo cambia en los dos últimos años del período. En cuarto lugar, se advierte una tendencia al aumento del número de conflictos colectivos en los que ocurre huelga, aun cuando esta tendencia presenta fluctuaciones.

Para explicar estas diversas tendencias en la forma cómo el sistema legal procesó los conflictos colectivos del trabajo que se dieron en esta región entre 1945 y 1970, es necesario considerar simultáneamente los cambios ocurridos en la estructura de la sociedad, en el sistema político, y en el sistema legal mismo.

En efecto, el notable aumento del porcentaje de los conflictos colectivos del trabajo, que se resuelven por arreglo directo, no resulta explicable, si sólo se considera la modificación ocurrida en la estructura de la sociedad. En efecto, estos conflictos, aunque aumentara su número, podrían haber sido resueltos de acuerdo con los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo, y no lo fueron debido a circunstancias relativas a la transformación de la naturaleza del sistema político. En efecto, el sistema político evolucionó durante este período desde un sistema de conciliación a un sistema de confrontación. No resulta, entonces, sorprendente que las partes en el conflicto colectivo del trabajo hayan preferido enfrentarse directamente, en vez de buscar el camino de la Junta Permanente de Conciliación. Por otra parte, la circunstancia de que el componente substantivo del sistema legal no haya sido modificado en lo relativo al procedimiento, para resolver conflictos colectivos en este período, contribuyó a alejar a las partes en conflicto del sistema legal mismo.

La explicación precedente de esta tendencia, basada en las modificaciones ocurridas en la estructura de la sociedad y en el sistema político, y en la falta de modificaciones en el componente substantivo del sistema legal, se ve reforzada por las tablas 7 y 8, que muestran que la tendencia al

aumento de la importancia del arreglo directo como forma de solución de los conflictos colectivos del trabajo se da tanto si los trabajadores se encuentran sindicalizados, como si no se encuentran sindicalizados.

Los cuadros 9 y 10 demuestran que esta tendencia se da tanto en el caso de trabajadores empleados, como en el caso de trabajadores obreros, aún cuando el nivel de importancia del arreglo directo es constantemente más alto entre los empleados que entre los obreros.

Los cuadros 11, 12, 13, 14 y 15 demuestran que este aumento es también independiente del tipo de empresa o rama de actividad económica, dado que el aumento de la importancia del arreglo directo se da en las categorías de agricultura, silvicultura, caza y pesca, minas y canteras, industria manufacturera, construcción y otras actividades.

En cuanto a la tendencia a conservar una escasa importancia en el proceso de solución de los conflictos del trabajo, que afecta al procedimiento establecido en el Código del ramo, resulta explicable también, en términos del proceso de movilización social, sin suficiente integración, que afectó a la Región VII en el período considerado, conjuntamente con la transformación del sistema político a un sistema de confrontación, mientras el sistema legal en su componente substantivo no modifica sus características. Esta conclusión resulta también reforzada al considerar los cuadros 7 y 8, que presentan la misma tendencia a una escasa importancia de los medios establecidos por el Código del Trabajo en la solución de los conflictos colectivos, ya se trate de trabajadores sindicalizados o trabajadores no sindicalizados. Los cuadros 9 y 10 demuestran que los procedimientos establecidos por el Código del Trabajo, mantienen su escasa importancia en todo el período, tanto si se trata de empleados, como si se trata de obreros. Los cuadros 11, 12, 13, 14 y 15 demuestran que la tendencia es independiente de la rama de actividad económica en que se produce el conflicto.

En cuanto a la tendencia al aumento del porcentaje de conflictos colectivos del trabajo en que hay huelga, los cuadros 16 y 17 demuestran que esta tendencia se da con mayor intensidad en el caso de trabajadores sindicalizados. Esto significa que además del cambio de la estructura de la sociedad y de la naturaleza del sistema político la sindicalización es un factor que contribuye al aumento del porcentaje de conflictos colectivos del trabajo en que hay huelga.

Los cuadros 18 y 19 muestran que la tendencia al aumento del número de conflictos colectivos en que hay huelga se da con mayor intensidad entre los trabajadores obreros que entre los trabajadores empleados. Como en el caso de la tabla anterior, esto significa que la condición de los trabajadores es un factor coadyuvante que debe considerarse conjunta-

mente con los relativos al cambio de la estructura de la sociedad y a la transformación del sistema político.

Los cuadros 20, 21, 22, 23 y 24 indican que la rama de actividad económica es un factor coadyuvante en el aumento del número de conflictos colectivos en que hay huelga. En particular, aparecen como ramas en donde la propensión a la huelga es mayor, las de agricultura, silvicultura, caza y pesca, minas y canteras. Sin embargo, existen fluctuaciones en las otras ramas de actividad económica que señalan en algunos casos mayor propensión a la huelga en estas ramas que en las dos mencionadas.

El escaso uso que el gobierno hace de la herramienta legal de la reanudación de faenas, durante todo el período en estudio, resulta explicable si se toma en cuenta la transformación de la estructura de la sociedad y del sistema político. En un contexto de intensa movilización social sin suficiente integración y de un sistema político de confrontación, el gobierno procura no tomar parte demasiado visiblemente en el caso de un conflicto colectivo del trabajo. Cuando decide hacer uso de la herramienta de la reanudación de faenas, lo hace con un criterio claramente selectivo. Esto aparece al considerar los cuadros N^{os}. 25 y 26, según los cuales la reanudación de faenas se aplica solamente a los casos en que los trabajadores se encuentran sindicalizados, y no a los casos en que los trabajadores no lo están.

Los cuadros 27 y 28, por su parte, indican que la reanudación de faenas se aplica a los obreros, pero no se aplica a los empleados.

En cuanto a las distintas ramas de la actividad económica, los cuadros 29 a 33 señalan que la reanudación de faenas se aplica también selectivamente. No se encuentra registrado un caso de reanudación de faenas en la agricultura, silvicultura, caza y pesca. En minas y canteras se aplica reanudación de faenas solamente en el año 1951. En la industria manufacturera, en cambio, se aplica tanto en 1950 como en 1970. En construcción no se aplica esta medida. En las ramas de actividad económica genéricamente comprendidas con la expresión servicios, encontramos la reanudación de faenas solamente en 1968.

En general, pues, las diferentes tendencias que se han encontrado en cuanto a la forma como el sistema legal procesó los conflictos colectivos del trabajo en la Región VII de Chile, entre 1945 y 1970, son explicados por la transformación de la estructura de la sociedad y de la región en ese período, conjuntamente con la transformación del sistema político y la mantención del componente sustantivo del sistema legal en lo relativo al procesamiento de los conflictos colectivos del trabajo. Sólo en algunos aspectos se ha podido detectar la influencia de otros factores coadyuvantes en la explicación de estas tendencias.

2.4. Conflictos Laborales Individuales y Sistema Legal. Región VII, 1945-1970.

En 6.3.1.2. se dejaron consignadas las principales reformas legislativas introducidas a la Legislación del Trabajo Chilena, en materia de derecho individual del trabajo, en el período comprendido entre 1945 y 1970. Al considerar en su conjunto toda esta legislación, parece claro que el legislador tuvo en mente una serie de objetivos. El primer objetivo perseguido parece ser el de prevenir el surgimiento de conflictos del trabajo, por ejemplo a través de la dictación de leyes de reajuste general de sueldos y salarios para el sector público y el sector privado. Con la dictación de tales leyes queda fuera del ámbito de las partes contratantes fijar un sueldo o un salario menor del establecido en la legislación. En este mismo sentido deben entenderse las leyes que establecieron un salario mínimo para los obreros de la industria y del comercio y, más adelante, para los obreros agrícolas. Un segundo objetivo del legislador parece ser el de mejorar la condición del trabajador dependiente y protegerlo. En tal sentido parecen ir las normas que establecen la propiedad del empleo y aquellas que confieren la categoría de empleado particular a un conjunto de trabajadores que previamente laboraban como obreros. También puede entenderse en este sentido la norma tendiente a cubrir al trabajador con respecto a la desvalorización monetaria de las remuneraciones que les fueron adeudadas por el empleador o patrón.

Fuera de estos dos objetivos generales puede detectarse en la legislación el objetivo de aumentar la participación de los sindicatos en las relaciones individuales de trabajo. En este sentido es que debe interpretarse aquella legislación que concede validez a los finiquitos solamente si en ellos ha intervenido un director sindical o un representante del sindicato.

Particular importancia parece tener el propósito del legislador de aumentar la participación de la administración central del Estado en los asuntos concernientes a las relaciones de trabajo, quitando parte de sus atribuciones a los tribunales del trabajo. En tal sentido se debe interpretar el cambio legislativo en lo relativo a la aplicación de multas por infracción de leyes sociales. En este mismo sentido debe interpretarse también la legislación que cambia el principio del seguro voluntario contra accidentes del trabajo, por el principio del seguro obligatorio con las instituciones del Estado que facilitan seguridad social.

En su conjunto, pues, estas innovaciones legislativas van bastante en profundidad con respecto a la organización primitiva de la legislación laboral chilena. Puede, incluso, decirse que con estas modificaciones los principios básicos que orientan la legislación laboral chilena quedan alte-

rados fundamentalmente. Vale la pena destacar que es precisamente lo contrario de lo que ocurre con las innovaciones legislativas en materia de derecho colectivo del trabajo en las que, como hemos visto, las innovaciones legislativas no alteran las ideas centrales en que se basa la legislación, salvo en la última parte del período en estudio.

Con la nueva legislación el estatuto del trabajador dependiente se encuentra considerablemente ampliado, en perjuicio del campo concedido a la libertad de las partes para fijar las condiciones del trabajo y la remuneración que se deba pagar por él. Además, se encuentra considerablemente ampliada la intervención de las autoridades administrativas en las relaciones de trabajo, en demérito de la intervención de las autoridades judiciales. Por último, la participación de los sindicatos en la resolución de los conflictos individuales del trabajo resulta considerablemente ampliada.

Sin embargo, como se ha dicho varias veces a lo largo de este libro, no basta estudiar las modificaciones en el componente sustantivo del sistema legal. Es necesario, además, investigar la forma como el sistema legal ha procesado efectivamente los conflictos individuales del trabajo, que se produjeron en el período en estudio, para apreciar correctamente la relación entre cambio social y sistema legal.

Con este propósito se llevó a cabo una encuesta en la Región VII de Chile, que incluye las provincias de Ñuble, Concepción, Arauco, Malleco y Bío-Bío. Se investigaron los libros de ingreso de los siguientes tribunales del trabajo: los Juzgados del Trabajo de Concepción, de Chillán y de Los Angeles; y los Juzgados de Letras de Mayor Cuantía de Angol y de Lebu. Asimismo, se estudiaron los libros de ingreso de la Corte del Trabajo de Concepción.

Los Juzgados del Trabajo de Concepción, de Chillán y de Los Angeles estaban ya creados en el año 1945, con jurisdicción cada uno de ellos en el departamento respectivo. En el caso del Juzgado del Trabajo de Concepción, el Código del Ramo le asignaba también competencia en el departamento de Talcahuano.

Hasta el año 1946 existió Juzgado Especial de Trabajo en Angol. Por consiguiente, respecto de Angol, al igual que en lo referente a Lebu, se analizó la labor del tribunal ordinario correspondiente, esto es, el respectivo Juzgado de Letras de Mayor Cuantía que, para toda la época que comprende la investigación, tuvieron competencia para conocer y fallar causas laborales. Es necesario dejar constancia que estos juzgados ordinarios carecieron de competencia para conocer de reclamaciones por despido de trabajadores entre el 6 de abril de 1966 y el final del período en estudio, época durante al cual, por ordenarlo la Ley N° 16.455, en su redacción original, tales causas fueron conocidas por el juzgado de policía local de cada comuna.

La Corte del Trabajo de Concepción tuvo competencia como tribunal de alzada para conocer de las causas laborales iniciadas en las provincias comprendidas entre Linares y Magallanes. Sin embargo, de acuerdo con la Ley N° 12.916, de 12 de febrero de 1960, la Corte de Apelaciones de Punta Arenas pasó a ser considerada como Tribunal de Alzada del Trabajo, dentro del territorio de su jurisdicción hasta el término del período en estudio.

Los libros de ingresos de los juzgados consignan generalmente una sola indicación respecto de la materia. Sin embargo, por excepción, se señalan en forma conjunta materias diferentes, como desahucio e imposiciones, sueldo y feriados, etc. En estos casos se aplicó como criterio uniforme el considerar solamente el primer rubro.

En el cuadro N° 1 se encuentran los conflictos individuales del trabajo que se presentaron en la Región VII de Chile, ante los juzgados mencionados entre 1945 y 1970, clasificados por tribunal y por materia.

Por necesidades de espacio ha sido necesario reducir las distintas clases de materias en el cuadro. Para un adecuado entendimiento de lo que éstas significan, conviene hacer las siguientes aclaraciones.

La expresión "salario" se utiliza en forma amplia y genérica para indicar remuneración de obrero. En forma análoga corresponde entender la expresión "sueldos", es decir, para indicar en forma amplia y genérica la remuneración del empleado.

En el rubro "accidentes del trabajo" se incluyen distintos aspectos: las denuncias de accidentes, que derivan del cumplimiento de una obligación patronal de informar al tribunal, conforme al artículo 548 del Código del Trabajo y que sólo por excepción pueden derivar en contiendas; las demandas de indemnización por accidente deducidas por el afectado, procedimiento eminentemente contencioso; las demandas de pago de indemnización de una sola vez; y demandas en que se reclaman prestaciones médicas u otros rubros. Cabe señalar que la Ley N° 16.744, del 1° de febrero de 1968, derogó las normas sobre accidentes de trabajo, contenidas en el Código del Ramo y, consiguientemente, terminó con la competencia de los Tribunales del Trabajo en estas materias.

El concepto "término contrato" es también amplio, en cuanto es comprensivo de todo asunto contencioso que incida en la conclusión de servicios laborales. Se incluyen así juicios de cobro de desahucio, de desahucio o autorización para despedir dirigentes y otros aforados, reclamaciones por despido, caducidad de contrato. Con la expresión "multas y leyes sociales" se cubren las infracciones a las leyes sociales y las reclamaciones por multas. Ellas constituyen dos aspectos procesales de un mismo problema. Bajo la sola vigencia del Código del Trabajo, artículos 554 y siguientes, era necesario que el Inspector del Trabajo denunciara

ante el Juzgado la infracción patronal que hubiere constatado, y de ello se seguía el procedimiento contencioso correspondiente. Dictada la Ley N° 14.972, de 21 de noviembre de 1962, los funcionarios de la Dirección del Trabajo pudieron aplicar directamente las sanciones respectivas por la vía administrativa, reconociéndose en cambio el derecho del empleador para reclamar ante el juzgado, cumpliendo determinados requisitos.

La expresión "Imposición Caja EP." significa Imposiciones de la Caja de Empleados Particulares, y la expresión "Imposiciones SSS", significa Imposiciones del Servicio del Seguro Social.

Los conceptos "apelación" y "quejas", expresan la tramitación de las dos clases de recursos que normalmente determinan la intervención de la Corte del Trabajo. Por consiguiente, se trata de datos que sólo se referirán a la Corte del Trabajo. Por la forma en que está concebida la tabla, la columna "apelaciones" aparece sin datos. Esto se debe a que los distintos asuntos que son apelados ante la Corte de Apelaciones resultan clasificados en la fila correspondiente a la Corte del Trabajo de Concepción, bajo las distintas clases de materia.

Al analizar el cuadro N° 1 puede apreciarse que existe información para el período de 26 años, solamente respecto de los Juzgados Especiales del Trabajo de Concepción, de Chillán y de Los Angeles. La información relativa al Juzgado de Letras de Angol comienza en el año 1956, mientras la información relativa al Juzgado de Letras de Lebu comienza en 1965. No ha sido posible obtener información a partir de los libros de ingreso de causas, con respecto a estos juzgados, en los años anteriores a los indicados.

Al considerar la evolución en el período de 26 años, de la importancia relativa de las distintas clases de materia en los Juzgados de Trabajo de Concepción, Chillán y Los Angeles, resultan las siguientes tendencias:

En primer lugar, aparece clara la paulatina disminución de la importancia de los asuntos relativos a salarios en el período referido. Esta disminución se produce tanto en el Juzgado de Trabajo de Concepción como en el de Chillán y de Los Angeles, pero es más acusada en el primero que en los otros dos. Sin embargo, la importancia relativa de los asuntos relacionados con remuneraciones de empleados se mantiene a lo largo del tiempo en los tres juzgados.

En materia de accidentes del trabajo, la importancia relativa de estos asuntos se mantiene a lo largo del tiempo. Asimismo, se mantiene la tendencia a que sean relativamente más importantes estos asuntos ante el Juzgado del Trabajo de Concepción, que ante los Juzgados de Chillán y de Los Angeles.

En materia de término de contrato, la tendencia no cambia a lo largo del tiempo, hasta la dictación de la nueva legislación que cambia el siste-

ma. Así puede apreciarse cómo los porcentajes suben en forma bastante pronunciada a partir del año 1966.

En materia de multas por infracciones de leyes sociales, al contrario, no se advierte un impacto claro del cambio del sistema ocurrido en el año 1962. Se producen fluctuaciones en los porcentajes que no pueden atribuirse directamente al cambio de sistema.

En materia de imposiciones a la Caja de Empleados Particulares y al Servicio del Seguro Social, se aprecian dos tendencias combinadas. Por una parte, un aumento de la importancia de estos asuntos en el total, y por otra, una disminución de la distancia entre el Juzgado del Trabajo de Concepción y los Juzgados de Trabajo de Chillán y Los Angeles.

Al estudiar la importancia relativa de las distintas clases de asuntos ante la Corte del Trabajo de Concepción, esto es, en la segunda instancia, debe tomarse en cuenta de que no se trata solamente de las apelaciones con respecto a los asuntos de que conocieron los Juzgados de Letras colocados más arriba en la tabla, debido a la competencia en segunda instancia que tienen la Corte del Trabajo de Concepción, con respecto a todas las provincias que se encuentran al Sur de la provincia de Linares.

Sin duda, lo que más llama la atención en la importancia relativa de los asuntos a lo largo del tiempo es su mantención. Sin embargo, se destaca el extraordinario incremento de los recursos de queja dentro del total a partir del año 1964. Este recurso de queja es interpuesto, en general, como un medio de llevar un asunto resuelto por la Corte de Apelaciones hasta la Corte Suprema, en circunstancias en que de acuerdo con la Legislación Laboral de las resoluciones de las Cortes del Trabajo, no existe recurso alguno.

Para explicar las distintas tendencias que se han observado en la forma cómo el sistema legal ha procesado los conflictos individuales y del trabajo en el período en estudio, es necesario poner en relación esta clase de conflicto con los conflictos colectivos del trabajo y ambas categorías de conflictos laborales dentro del contexto socio-político general por el que atraviesa el país en este período.

En efecto, la distinción entre Derecho Individual y Derecho Colectivo del Trabajo, en una prerrogativa que no considera el proceso en sus características reales. En efecto, un conflicto individual del trabajo puede devenir en un conflicto colectivo, si acaso existe una suficiente comunicación entre los distintos trabajadores de una empresa y un buen grado de organización sindical.

Al considerar en forma conjunta las dos clases de conflictos laborales, se destaca la característica central de estos conflictos en el período de 26 años. Tal característica no es otra que la transformación paulatina de los conflictos laborales en conflictos colectivos del trabajo. Conjuntamente

con esta transformación, marcha la modificación en cuanto a la importancia relativa de las diferentes formas de resolución del conflicto. En la especie, el aumento de la importancia relativa del arreglo directo con respecto a otras formas de solución del conflicto del trabajo.

Estas dos tendencias, a saber, la transformación de los conflictos del trabajo en conflictos colectivos y el aumento de la importancia relativa del arreglo directo, se explican por la transformación ocurrida en la estructura social del país y en la naturaleza de su sistema político. En un contexto de rápida movilización social, sin suficiente integración, las posibilidades de comunicación entre los distintos trabajadores afectados por esta situación, aumentan. Asimismo, las posibilidades de organización eficiente de ellos en sindicatos. Por su parte, la transformación de la naturaleza del sistema político lleva a los trabajadores a plantear sus demandas no tanto en términos individuales, sino en términos de una categoría, cambiando los conflictos que el sistema vigente definía como individuales en conflictos colectivos.

Una vez transformados los conflictos en conflictos colectivos, la misma naturaleza del sistema político, como ya ha quedado señalado más atrás, influye en la forma de solución que se prefiere, con gran énfasis en el arreglo directo.

El otro lado de la medalla de esta transformación de la conflictividad laboral, es la transformación de la actividad de los órganos jurisdiccionales encargados de atender los conflictos individuales del trabajo. La importancia relativa de los asuntos llevados a la consideración de los tribunales del trabajo varía, fundamentalmente, en función de lo que la legislación decide confiar a los tribunales del trabajo. Esto no implica, necesariamente, una disminución de la actividad de los tribunales del trabajo, sino una concentración en cierto tipo de asuntos. Por ejemplo, según se ha podido apreciar en la tabla que representa los resultados de la encuesta realizada en la Región VII, hay un considerable aumento del trabajo de los tribunales en la materia de término de contrato, debido a que la legislación respectiva autorizó al trabajador que se considera injustificadamente despedido a recurrir al tribunal del trabajo para que lo reintegre a su cargo. De la misma manera, se aprecia un aumento de la importancia relativa de los asuntos previsionales, como reflejo de la transformación del sistema de seguro de accidentes del trabajo, que es transferido desde el seguro privado y voluntario al seguro obligatorio y público, financiado con las cotizaciones previsionales de cargo del empleador.

En resumen, pues, lo que el período de 28 años muestra, es un aumento de la importancia relativa del arreglo directo como medio de resolución de conflictos. Este reforzamiento del arreglo directo se hace en detrimento del medio de solución previsto por la legislación del trabajo original, la

Junta Permanente de Conciliación, en donde aparecen representados los intereses de la parte patronal, de la parte trabajadora y del Estado. Este aumento también se hace en detrimento de la mediación por parte de la autoridad administrativa. Como una especie de último recurso en el arreglo directo, se conserva la importancia de la huelga. El Gobierno adquiere mayores poderes de intervención en los conflictos colectivos del trabajo, si éstos llegan a poner en peligro la producción de elementos esenciales para la vida nacional, pero usan de estos poderes, en forma muy discrecional. Los tribunales del trabajo no pierden su importancia, pero ven transferidas muchas de sus atribuciones originales a organismos de la administración y, por otra parte, adquieren nuevas atribuciones, en conformidad con leyes especiales.

ANEXO: LEYES LABORALES 1945-1970

Año 1945

1. Ley N° 8.067, de 23 de enero de 1945, publicada en el Diario Oficial N° 20.079, de 10 de febrero de 1945, tomo 32 de la Recopilación de Leyes. En sus artículos 1° y 2° agrega dos incisos finales al artículo 42, modificado por la Ley N° 6.067 y agrega dos incisos al artículo 143.

2. Ley N° 8.114, de 16 de abril de 1945, publicada en el Diario Oficial N° 20.208, de 19 de julio de 1945, tomo 32 de Recopilación de Leyes. Texto definitivo del Código del Trabajo.

3. Ley 8.132, declara empleados particulares a los conductores y cobradores de vehículos motorizados de la locomoción colectiva. Publicada en el Diario Oficial de 17 de julio de 1945.

4. Ley N° 8.157, de 17 de agosto de 1945, publicada en el Diario Oficial de 10 de septiembre de 1945, tomo 33 de la Recopilación de Leyes, se modifica el artículo 158 del Código.

5. Ley 8.198, de 3 de septiembre de 1945, publicada en el Diario Oficial N° 20.256, de 14 de septiembre de 1945, tomo 33 de la Recopilación de Leyes. En sus artículos 1° al 7° establece las siguientes modificaciones: agrega cuatro incisos al Art. 261; un inciso al Art. 264; se sustituyen los Arts. 265, 273, 278, 279, y se modifica el Art. 274.

6. Ley N° 8.283, de 24 de septiembre de 1945, publicada en el Diario Oficial N° 20.262, de 24 de septiembre de 1945, tomo 33 de la Recopilación de Leyes. En su Art. 89, deroga el Art. 585 (506) del Código.

7. Ley N° 8.377, de 3 de noviembre de 1945, declara empleados particulares para los efectos de la previsión a los profesionales que sirvan de manera continua y a base de sueldo fijo a varios empleadores.

Año 1946

1. Ley N° 8.502, de 16 de agosto de 1946, publicada en el Diario Oficial N° 20.542, de 31 de agosto de 1946, tomo 34 de la Recopilación de Leyes. Esta ley modifica el N° 1 del Art. 373 del Código del Trabajo.

Año 1947

1. Ley N° 8.811, de 8 de julio de 1947, publicada en el Diario Oficial N° 20.813, de 29 de julio de 1947, tomo 35 de la Recopilación de Leyes. Agrega dos Títulos nuevos a continuación del Título III del Libro III del Código. Es importantísima, por cuanto crea los sindicatos agrícolas, aparte de los ya existentes (profesional e industrial), para ello introduce dos nuevos Títulos en el Código del Trabajo, normando los mencionados sindicatos. El Decreto N° 261, de febrero de 1948, expedido por el Ministerio del Trabajo, aprobó el Reglamento para la aplicación de esta ley. Publicado en el Diario Oficial N° 21.021, de 7 de abril de 1948.

2. Ley N° 6.814, de 15 de julio de 1947, publicada en el Diario Oficial N° 20.811, de 26 de julio de 1947, tomo 35 de la Recopilación de Leyes. Esta ley en su Art. 1° agrega tres incisos al Art. 111 del Código y agrega dos incisos al Art. 113 del Código.

Año 1948

1. Ley 8.948, de 11 de junio de 1948, publicada en el Diario Oficial N° 21.083, de 23 de junio de 1948, tomo 35 de la Recopilación de Leyes. Es la llamada Ley de la Defensa de la Democracia; introdujo principios que aún permanecen en el Código del Trabajo aunque posteriormente fue derogada. Reemplaza el artículo 90 del Código del Trabajo y agrega un inciso al artículo 469.

2. Ley 8.952, publicada en el Diario Oficial, de 17 de julio de 1948. Complementa las disposiciones de la Ley N° 8.032, sobre agentes profesionales de seguros.

3. Ley 8.961, de 19 de julio de 1948, publicada en el Diario Oficial N° 21.115, de 31 de julio de 1948, tomo 35 de la Recopilación de Leyes. En sus artículos 1°, 2°, 3°, 4°, 5° y 3° transitorio, introduce las siguientes modificaciones al código: agrega dos incisos al artículo 28; modifica el artículo 127; agrega un artículo a continuación del 322; agrega cinco incisos al artículo 327; agrega dos artículos a continuación del artículo 327; autoriza al Presidente de la República para dictar texto refundido.

4. Ley 8.987, de 2 de septiembre de 1948, publicada en el Diario Oficial N° 21.144, de 3 de septiembre de 1948, tomo 35 de la Recopilación de Leyes. En su artículo 7° y final introduce las siguientes modificaciones: agrega dos incisos al artículo 362; dos incisos al 365; reem-

plaza el. N° 4 del artículo 384; reemplaza el 393; agrega inciso al 397; agrega un artículo a continuación del artículo 586.

5. Ley 9.128, de 6 de octubre de 1948, publicada en el Diario Oficial N° 21.197, de 8 de noviembre de 1948, tomo 36 de la Recopilación de Leyes. Agrega un inciso al artículo 25 aprobado por Ley 8.114, de 16 de abril de 1945.

Año 1950

1. Ley 9.581, de 2 de marzo de 1950, publicada en el Diario Oficial N° 21.595, de 3 de marzo de 1950, tomo 37 de la Recopilación de Leyes. En su artículo 1° señala que los incisos 1°, 2° y 4° del artículo 146 se reemplazan. Esto en relación con la gratificación de los empleados particulares que modifica el inciso 1° del artículo 38 de la Ley 7.295, de 22 de octubre de 1942 que refundió las disposiciones sobre la situación económica de los mismos empleados.

2. Ley 9.588, de 1° de abril de 1950, declara empleados particulares a los viajantes aun cuando paguen patente de tales o tengan oficina establecida.

3. Ley 9.613, de 7 de julio de 1950, declara empleados particulares a peluqueros, masajistas, manicures y profesiones semejantes.

Año 1952

1. Ley 10.391, de 30 de agosto de 1952, publicada en el Diario Oficial N° 22.339, de 30 de agosto de 1952, tomo 39 de la Recopilación de Leyes. Establece que el inciso 2° del artículo 602 se reemplaza. Constituye las Juntas de Conciliación.

2. Ley 10.486, de 29 de septiembre de 1952, publicada en el Diario Oficial N° 22.361, de 29 de septiembre de 1952, tomo 39 de la Recopilación de Leyes. En sus artículos 1° y 2° establece que se modifiquen el artículo 158 inciso 2°, y agrega un inciso al artículo 98 del Código.

3. Ley 10.509, de 12 de septiembre de 1952, publicada en el Diario Oficial N° 22.349, de 12 de septiembre de 1952, tomo 39 de la Recopilación de Leyes. En su artículo 55 señala que reemplaza los artículos 645, 646 y 649, letra c) del Código.

4. Ley 10.518, de 6 de octubre de 1952, profesores seculares de colegios particulares pagados.

5. Ley 10.543, de 26 de septiembre de 1952, publicada en el Diario Oficial N° 22.359, de 26 de septiembre de 1952, tomo 40 de la Recopilación de Leyes. En esta ley se aclara el sentido del artículo 89 del Código.

6. Ley 10.988, de 26 de septiembre de 1952, publicada en el Diario Oficial N° 22.398, de 13 de noviembre de 1952, tomo 40 de la Recopi-

lación de Leyes. En sus artículos 1º, 2º y 3º agrega siete incisos al artículo 83 del código y agrega un artículo nuevo a continuación del 158; se agregan, además, cuatro incisos al artículo 238.

Año 1953

1. Ley 11.237, de 30 de septiembre de 1953, publicada en el Diario Oficial del 30 de septiembre de 1953, tomo 42 de la Recopilación de Leyes. Esta ley agrega un inciso al artículo 586 del Código.

2. Ley 11.462, de 29 de diciembre de 1953, publicada en el Diario Oficial Nº 22.734, del 29 de diciembre de 1953, tomo 42 de la Recopilación de Leyes. Por intermedio de esta ley se sustituyen los artículos del libro II, título III, párrafos I y II que van desde el artículo 307 al 314 del Código. Establece normas sobre protección a la maternidad.

Año 1954

1. Ley 11.575, de 14 de agosto de 1954, publicada en el Diario Oficial Nº 22.922, de 14 de agosto de 1954, tomo 42 de la Recopilación de Leyes. En su artículo 34 agrega un inciso al artículo 150 del Código.

Año 1955

1. Ley 11.828, de 5 de mayo de 1955, publicada en el Diario Oficial Nº 23.140, de 5 de mayo de 1955, tomo 43 de la Recopilación de Leyes. En su artículo 23 modifica el artículo 98 del Código del Trabajo.

2. Ley 11.833, publicada en el Diario Oficial del 24 de mayo de 1955. Dispone que será considerado empleado particular todo individuo que expendia en el mostrador de los negocios de carnicerías, fiambrerías y almacenes.

3. Ley 11.884, de 13 de septiembre de 1955, publicada en el Diario Oficial Nº 23.247, de 13 de septiembre de 1955, tomo 43 de la Recopilación de Leyes. En su artículo 1º modifica los artículos 514 y 515 del Código.

4. Ley 11.986, de 19 de noviembre de 1955, publicada en el Diario Oficial Nº 23.302, de 19 de noviembre de 1955, tomo 44 de la Recopilación de Leyes. Modifica las normas de la judicatura del trabajo y las incorpora a la potestad del Poder Judicial. Fija las escalas de sueldos para los miembros de los Tribunales Ordinarios de Justicia y Especiales del Trabajo y sus respectivos oficiales subalternos; reajuste automático de remuneraciones; supresión de asignaciones de representación, familiar y de zona; sueldo de grado superior; establece que la Judicatura del Trabajo formará parte del Poder Judicial y se registrá por las disposiciones que indica el Código del Trabajo; aumenta en los plazos que indica las

horas de trabajo de los dentistas de la Cárcel Pública de Santiago; régimen de previsión a que estarán sometidos los vigilantes de prisiones; aumento de los montepíos causados por funcionarios judiciales pertenecientes al escalafón primario; establece derechos arancelarios de los defensores y modifica los aranceles de los receptores judiciales y de los secretarios de juzgados; suprime la partida que indica el presupuesto de gastos del Ministerio de Justicia; modifica el inciso 3º del artículo 42 de la Ley 4.409, de 11 de septiembre de 1928 que creó el Colegio de Abogados; reemplaza el artículo 7º de la Ley 5.931, de 10 de noviembre de 1936 que incluyó a los receptores de mayor cuantía y de menor cuantía en los beneficios de la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas; sustituye el inciso 2º del artículo 6º de la Ley Nº 8.861, de 9 de septiembre de 1947, sobre nombramiento de los Oficiales Primeros a los empleados sin título de abogado; modifica el inciso 1º del artículo 2º de la Ley Nº 7.539, de 23 de septiembre de 1943 sobre incorporación a la sexta categoría del escalafón primario y a la segunda del escalafón secundario del Poder Judicial de los empleados que pertenecen al escalafón del personal subalterno, que reúnan las condiciones que señala.

5. Ley 11.989, publicada en el Diario Oficial, de 13 de diciembre de 1955. Dispone que será considerado empleado particular todo individuo que se desempeñe como maquinista de locomotoras de arrastre, como asimismo los de autocarriles.

6. Ley 11.996, de 29 de diciembre de 1955, publicada en el Diario Oficial Nº 23.335, de 29 de diciembre de 1955, tomo 44 de la Recopilación de Leyes. En su artículo 4º agrega inciso al artículo 150 del Código del Trabajo, modificado por Ley Nº 11.575.

7. Ley 11.999, publicada en el Diario Oficial de 31 de diciembre de 1955. Faculta a las Municipalidades de la República para que a petición de los empleadores o empleados, puedan decretar el cierre obligatorio de establecimientos comerciales minoristas los días sábado a las 13.00 horas.

Año 1956

1. Ley 12.006, de 23 de enero de 1956, reajuste sueldos y salarios.

Año 1957

1. Ley 12.432, de 1º de febrero de 1957, reajuste sueldos y salarios.
2. Ley 12.435, de 12 de febrero de 1957, publicada en el Diario Oficial Nº 23.671, del 12 de febrero de 1957, tomo 45 de la Recopilación de Leyes. En su artículo 7º modifica el artículo 285 y le agrega un nuevo inciso 2º.

Año 1958

1. Ley N° 12.861, de 7 de febrero de 1958, reajusta sueldos y salarios.
2. Ley 12.927, de 6 de agosto de 1958, publicada en el Diario Oficial N° 24.114, de 6 de agosto de 1958, tomo 46 de la Recopilación de Leyes. Fija el texto de la Ley de Seguridad del Estado, deroga la Ley 6.026, de 12 de febrero de 1937, que legisló sobre la misma materia; deroga la Ley 8.987, de 3 de septiembre de 1948, que aprobó la Ley de Defensa Permanente de la Democracia, con excepción de los números 9, 10, 11 y 12 del artículo 4°. El número 4 de los artículos 5 y 6 que se incorporaron a la Ley 12.981, de 26 de junio de 1958, que fijó el texto refundido de la Ley General de Elecciones; deroga los artículos 32 y 33 del D.F.L. N° 313, de 15 de mayo de 1956, del Ministerio del Trabajo que aprobó el Estatuto de los trabajadores del cobre; deroga el Decreto 5.839, de 30 de septiembre de 1948, del Ministerio del Interior que fijó el texto refundido y coordinado de las disposiciones legales que constituyen el cuerpo de la Ley de Defensa Permanente de la Democracia.
3. Ley 12.953, publicada en el Diario Oficial del 11 de septiembre de 1958. Dispone que serán empleados particulares los operadores de palas y dragas electromecánicas.

Año 1959

1. Ley 13.305, de 6 de abril de 1959, reajuste sueldos y salarios.

Año 1960

1. Ley 13.196, de 12 de febrero de 1960 (reservada). En su artículo 4° modifica el inciso 5° del artículo 514 y agrega un inciso final.
2. Ley 13.923, de 15 de marzo de 1960, publicada en el Diario Oficial N° 24.594, de 15 de marzo de 1960, tomo 47 de la Recopilación de Leyes. En sus artículos 2°, 3°, 4° y 6° señala que se reemplaza el artículo 40 del Código del Trabajo que trata sobre la inembargabilidad de las remuneraciones de obreros; excepción de las pensiones alimenticias. Se modifica el artículo 89 sobre el plazo de prescripción; sustituye los incisos 1° y 2° del artículo 153; agrega en el título final un artículo nuevo al N° 664.
3. Ley 14.501, de 21 de diciembre de 1960, reajuste sueldos y salarios.

Año 1961

1. Ley 14.548, de 8 de febrero de 1961, publicada en el Diario Oficial N° 24.866, de 8 de febrero de 1961, tomo 49 de la Recopilación

de Leyes. El artículo 9 de esta ley modifica el artículo 507 en su inciso 7º.

2. Ley 14.550, de 3 de marzo de 1961, publicada en el Diario Oficial Nº 24.886, de 3 de marzo de 1961, tomo 49 de la Recopilación de Leyes. Esta ley deroga el inciso 3º del artículo 38 y reemplaza el inciso 7º del artículo 507.

3. Ley 14.628, de 16 de septiembre de 1961, publicada en el Diario Oficial Nº 25.048, de 16 de septiembre de 1961, tomo 49 de la Recopilación de Leyes. Esta ley agrega cuatro incisos al artículo 377 del Código del Trabajo.

4. Ley 14.692, de 25 de noviembre de 1961, publicada en el Diario Oficial Nº 25.104, de 26 de noviembre de 1961, tomo 50 de la Recopilación de Leyes. Por intermedio de esta ley se reemplaza el artículo 516 del Código y se refiere a la jurisdicción de los juzgados de La Serena, Concepción, Osorno y Puerto Montt.

Año 1962

1. Ley 14.972, de 21 de noviembre de 1962, publicada en el Diario Oficial Nº 25.398, de 21 de noviembre de 1962, tomo 50 de la Recopilación de Leyes. Fija normas en relación con el monto y aplicación de las multas por infracción a las leyes sociales vigentes; las multas serán expresadas en sueldos vitales, escala A del departamento de Santiago o en porcentaje de dicho sueldo en lugar de las expresadas en pesos. Se trata de las multas fijadas por infracción a la legislación y reglamentación social vigente. Establece que serán aplicadas por Inspectores o funcionarios que se determinen en el reglamento correspondiente o por Carabineros, en los casos de infracción a la Ley Nº 11.999, pueden ser reclamadas ante el Juez del Trabajo dentro de 15 días contados desde la notificación por Carabineros. Hay, además, una sanción administrativa para los funcionarios que apliquen multas injustas o arbitrarias.

2. Ley 14.996, de 12 de noviembre de 1962, publicada en el Diario Oficial Nº 25.390, de 12 de noviembre de 1962, tomo 50 de la Recopilación de Leyes. En esta ley se sustituye el artículo 303 y se agrega un artículo transitorio.

Año 1963

1. Decreto con Fuerza de Ley Nº 238, de 23 de julio de 1963. En su artículo 1º establece modificaciones a los artículos 90, 102, 107, 178, 239, 261, inciso 5º, 306 incisos 1º y 2º, 335, 337, 342, 358, 359, 360, 362, 491, 492 inciso 1º, 494, 548 inciso 2º, 636, 637 inciso 1º, 638 inciso 1º y 639 del Código del Trabajo.

2. Ley 15.222 publicada en el Diario Oficial de 31 de julio de 1963. Declara empleados particulares a los choferes agrícolas.
3. Ley 15.299, de 17 de octubre de 1963, publicada en el Diario Oficial Nº 25.667, de 17 de octubre de 1963, tomo 51 de la Recopilación de Leyes. En ella se modifica el artículo 349 del Código del Trabajo.
4. Ley 14.688, de 23 de octubre de 1963, reajusta sueldos y salarios.

Año 1964

1. Ley 15.475, de 24 de enero de 1964, publicada en el Diario Oficial Nº 25.749, de 24 de enero de 1964, tomo 51 de la Recopilación de Leyes. Fija normas sobre feriado progresivo y se complementan las existentes. Modifica el artículo 65, agrega un inciso final al artículo 98 e inciso 2º del artículo 158 del Código del Trabajo.
2. Ley 15.478, de 4 de febrero de 1964, incorpora a previsión de EE.PP. a actores de cine, teatro, radio, televisión, artistas circenses, etc.
3. Ley 15.467, publicada en el Diario Oficial de 14 de enero de 1964; declara que los torneros, matriceros y fresadores tienen para todos los efectos legales la calidad de empleados particulares.
4. Ley 15.575, de 15 de mayo de 1964, reajuste sueldos y salarios.
5. Ley 15.632, de 13 de agosto de 1964, publicada en el Diario Oficial Nº 25.915, de 13 de agosto de 1964, tomo 51 de la Recopilación de Leyes. Esta ley reemplaza el inciso 6º del artículo 507 por dos nuevos incisos.
6. Ley 15.699, de 2 de octubre de 1964, publicada en el Diario Oficial Nº 25.954, de 2 de octubre de 1964, tomo 51 de la Recopilación de Leyes. Esta ley modifica los artículos 29 y 134 inciso 3º del Código del Trabajo.
7. Ley 15.714, de 27 de octubre de 1964, publicada en el Diario Oficial Nº 25.974, de 26 de octubre de 1964, tomo 51 de la Recopilación de Leyes. Esta ley reemplaza los incisos 5º y 8º del artículo 112 del Código del Trabajo.
8. Ley 15.722, de 26 de octubre de 1964, incorpora al régimen de EE. PP. a los propietarios y choferes de automóviles de alquiler.
9. Ley 15.944, de 12 de diciembre de 1964, dispuso la calidad de empleados para todos los efectos legales a las personas que se desempeñan profesionalmente en el campo de la actividad eléctrica.

Año 1965

1. Ley 16.226, de 17 de marzo de 1965, publicada en el Diario Oficial Nº 26.092, de 17 de marzo de 1965, tomo 52 de la Recopilación de Leyes. Esta ley modifica los artículos 395 inciso 3º, 399 y 591 del Código del Trabajo.

2. Decreto con Fuerza de Ley N° 74, de 1° de abril de 1965. Este Decreto modifica el Decreto N° 261, de 26 de febrero de 1948 que reglamenta la organización sindical de los obreros agrícolas.

3. Ley 17.250, de 21 de abril de 1965, reajuste sueldos y salarios.

4. Ley 16.250, de 21 de abril de 1965, publicada en el Diario Oficial N° 26.120, de 21 de abril de 1965, tomo 52 de la Recopilación de Leyes. Fija el contenido de los contratos de trabajo de los empleados particulares. Reajuste los sueldos y salarios de empleados y obreros del sector público y privado. Fija el horario de trabajo de los trabajadores agrícolas. El artículo 88 de la ley sustituye el inciso 3° del artículo 76 del Código del Trabajo; además, en su artículo 123 agrega el artículo 6° bis del Código; se modifican los números cuarto y quinto del artículo 393; y agrega el número 6 del artículo 393 y se agrega el artículo 393 bis.

5. Ley 16.311, del 29 de septiembre de 1965, publicada en el Diario Oficial N° 26.252, de 29 de septiembre de 1965, tomo 52 de la Recopilación de Leyes. Esta ley en sus artículos 1° y 2° agrega dos incisos al artículo y agrega a continuación de él, el artículo 136 bis.

6. Ley 16.317, de 29 de septiembre de 1965, publicada en el Diario Oficial N° 26.252, de 29 de septiembre de 1965, tomo 52 de la Recopilación de Leyes. Esta ley reemplaza el artículo 162 y modifica el inciso primero del artículo 315 del Código del Trabajo.

7. Ley 16.344, publicada en el Diario Oficial de 16 de octubre de 1965. Fija la jornada de trabajo de las farmacias y establece que serán empleados particulares, los que señala.

8. Ley 16.350, de 25 de octubre de 1965, publicada en el Diario Oficial N° 26.273, de 25 de octubre de 1965, tomo 52 de la Recopilación de Leyes. Esta ley modifica los artículos 10; 12 N° 1, y 13 del Código del Trabajo.

9. Ley 16.386 publicada en el Diario Oficial de 10 de diciembre de 1965. Otorga la calidad de empleados a las personas que desempeñen la profesión de mecánicos.

Año 1966

1. Ley 16.424, de 8 de febrero de 1966, publicada en el Diario Oficial N° 26.360, de 8 de febrero de 1966, tomo 52 de la Recopilación de Leyes. Esta ley sobre feriados legales modificó la Ley 15.475, de 24 de enero de 1964, que a su vez modificó al artículo 158 del Código del Trabajo.

2. Ley 16.437, de 23 de febrero de 1966, publicada en el Diario Oficial N° 26.373, de 23 de febrero de 1966, tomo 52 de la Recopilación de Leyes. Esta ley en su artículo 13 establece que se derogan los incisos 3° y 4° del artículo 510 y se sustituye el inciso final del mismo artículo. Además reemplaza el artículo 514 del Código del Trabajo.

3. Ley 16.434, de 26 de febrero de 1966, publicada en el Diario Oficial N° 26.376, de 26 de febrero de 1966, tomo 52 de la Recopilación de Leyes. Esta ley en sus artículos 1° y 2° agrega el inciso 2° al artículo 309 y establece que el inciso 2° pase a ser inciso 3°. Modifica el inciso 3° del artículo 310 del Código del Trabajo.

4. Ley 16.455, de 6 de abril de 1966, publicada en el Diario Oficial N° 26.409, de 6 de abril de 1966, tomo 52 de la Recopilación de Leyes. Fija las normas para la terminación del contrato de trabajo, deroga el inciso 1° del artículo 7° y los artículos 8, 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15, 67, 68 inciso 1°, 82, 163, 164, 165, 166, 167 y 168 del Código del Trabajo. Dejó subsistente las normas relativas al despido de empleados y obreros por negativa a suscribir el contrato y no altera el procedimiento común ni la competencia ordinaria que estatuye dicho cuerpo de leyes para conocer de los despidos que no se ajusten a la causal específica por parte del obrero o empleado a firmar el contrato de trabajo.

5. Ley 16.464, de 25 de abril de 1966, publicada en el Diario Oficial N° 26.423, de 25 de abril de 1966, tomo 52 de la Recopilación de Leyes. Esta ley en su artículo 209 modifica el artículo 442 y le agrega dos nuevos incisos. En su artículo 242 modifica el N° 4 del inciso 1° del artículo 146 del Código del Trabajo.

6. Ley 16.511, de 25 de julio de 1966, publicada en el Diario Oficial N° 26.497, de 25 de julio de 1966, tomo 52 de la Recopilación de Leyes. Esta ley modifica los artículos 315 y 320 del Código del Trabajo.

7. Ley 17.255 publicada en el Diario Oficial de 11 de diciembre de 1966. Dispone que tendrán la calidad de empleados para todos los efectos legales las personas que se desempeñen como controladores de cine y espectáculos públicos.

Año 1967

1. Ley 16.617, de 31 de enero de 1967, publicada en el Diario Oficial N° 26.656, de 31 de enero de 1967, tomo 52 de la Recopilación de Leyes. Esta ley modifica el inciso 1° del artículo 601 del Código del Trabajo.

2. Ley 16.611, publicada en el Diario Oficial de 1° de febrero de 1967. Establece pago de salarios los días que señala.

3. Ley 16.622, de 20 de abril de 1967, publicada en el Diario Oficial N° 26.722, de 20 de abril de 1967, tomo 52 de la Recopilación de Leyes. Esta ley sustituye el artículo 376 y el artículo 444; modifica el 471 en su inciso 4°, y modifica el artículo 591 del Código del Trabajo.

4. Ley 16.625, de 29 de abril de 1967, publicada en el Diario Oficial N° 26.730, de 29 de abril de 1967, tomo 52 de la Recopilación de Leyes. En sus artículos 36 y 39 deroga los títulos IV y V del libro III del Código

del Trabajo, y se faculta al Presidente de la República para refundir y reglamentar las disposiciones de esta ley con el Código del Trabajo.

5. Ley 16.640 publicada en el Diario Oficial de 28 de julio de 1967. Sobre la reforma agraria.

6. Ley 16.676, de 16 de octubre de 1967. Esta ley en su artículo único agrega dos incisos al artículo 125 sobre jornada de trabajo de radiooperadores telefónicos, operadores telefónicos y probadores telefónicos. Agrega dos incisos al artículo 126; modifica el artículo 127, y agrega un inciso 4º al artículo 131 del Código del Trabajo.

Año 1968

1. Decreto con Fuerza de Ley Nº 9, publicado en el Diario Oficial de 26 de enero de 1968, establece normas sobre arrendamiento de predios rústicos y otras formas de explotación por terceros y medierías.

2. Ley 16.744, de 1º de febrero de 1968. Esta ley deroga el título II del libro II del Código del Trabajo.

3. Ley 16.781, de 2 de mayo de 1968. En su artículo 17 inciso 4º deroga el artículo 160 y 161 del Código del Trabajo.

4. Ley 16.772, de 15 de mayo de 1968. Esta ley deroga el inciso final del artículo 323 del Código del Trabajo.

5. Ley 16.840, de 24 de mayo de 1968, reajuste sueldos y salarios.

6. Ley 16.899, de 14 de agosto de 1968, publicada en el Diario Oficial Nº 27.119, de 14 de agosto de 1968, tomo 54 de la Recopilación de Leyes. El artículo 10 de esta ley modifica los incisos 1º y 3º del artículo 515 del Código del Trabajo. Además, se agrega el inciso 2º al artículo 516 del mismo texto.

7. Ley 17.301, de 26 de noviembre de 1968, publicada en el Diario Oficial Nº 27.203, de 26 de noviembre de 1968, tomo 55 de la Recopilación de Leyes. Esta ley en su artículo 5º introduce las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo: agrega el inciso 5º al artículo 125; agrega el inciso 3º al artículo 126 y modifica el artículo 127 del Código del Trabajo.

8. Ley 17.074, de 31 de diciembre de 1968, reajuste sueldos y salarios.

Año 1969

1. Ley 17.141 publicada en el Diario Oficial de 25 de abril de 1969. Declara empleados particulares a los que se desempeñan profesionalmente como albañiles refractarios, a los que se desempeñan profesionalmente como caldereros, retubadores de calderas, a los carpinteros de banco y de la gran y mediana minería del cobre, a los que se desempeñan

profesionalmente como *gásfiter* naval y a los soldados de las empresas fiscales de administración autónoma.

2. Ley 17.203, de 25 de septiembre de 1969, publicada en el Diario Oficial N° 27.454, de 25 de septiembre de 1968, tomo 56 de la Recopilación de Leyes. Esta ley modifica los incisos 5° y 6° del artículo 146 del Código del Trabajo.

3. Ley 17.272, de 31 de Diciembre de 1969, reajuste sueldos y salarios.

Año 1970

1. Ley 17.301, de 22 de abril de 1970, publicada en el Diario Oficial N° 27.627, de 22 de abril de 1970, tomo 56 de la Recopilación de Leyes. Esta ley crea la Junta Nacional de Jardines Infantiles como una Corporación autónoma con personalidad jurídica de derecho público y funcionalmente descentralizada; establece su organización, administración y funcionamiento, señala normas relacionadas con su personal y modifica el Código del Trabajo en sus artículos 312, 313, 315, 316, 317, 318, 319 y 320.

2. Ley 17.322, de 19 de agosto de 1970. Esta ley en su artículo 23 agrega una frase al inciso 1° del artículo 664 del Código del Trabajo.

3. Ley 17.328, de 26 de agosto de 1970. Esta ley en su artículo 10° intercala a continuación de la palabra *municipalidades* las siguientes: "a los cuerpos de bomberos del país", en el artículo 366 del Código del Trabajo.