

DERECHO DEL TRABAJO Y SINDICACION

Esta exposición es sólo un resumen del aporte que realizará la Asociación de Abogados Laboralistas (A.A.L.) a la subcomisión de Trabajo y Seguridad Social, consistente en un ensayo sobre el deterioro de la legislación laboral y de seguridad social chilena, a partir de 1973 a la fecha y que entregásemos en Diciembre de 1981.

Dentro del análisis comparativo que se está realizando por la Comisión de Estudios Constitucionales, entre la Constitución de 1980 y la Constitución real, el Derecho del Trabajo y de Seguridad Social actualmente vigente en Chile no ha sido una excepción a la aplicación del esquema político, económico y social de corte neoliberal que nos ha impuesto el Gobierno Militar, siendo la praxis plenamente coherente con su concepción doctrinaria.

En la legislación laboral y de Seguridad Social, contenida en el llamado Plan Laboral, le ha sido impuesta a los trabajadores y fue elaborada a sus espaldas, presentándose como un hecho consumado. En el aspecto jurídico laboral se acentuó la concepción individualista del principio de la autonomía de la voluntad y aquel de la regulación del precio del trabajo por las leyes de oferta y demanda del mercado.

El esquema de esta exposición será el siguiente :

- I. PRINCIPIOS UNIVERSALMENTE ACEPTADOS SOBRE PROTECCION AL TRABAJO Y SU LIBRE ELECCION; PLEN EMPLEO; REMUNERACION SUFICIENTE Y DERECHO AL DISFRUTE DE DESCANSO DEL TIEMPO LIBRE Y VACACIONES PERIODICAS PAGADAS, EN LA CONSTITUCION DE 1980; Y SU COMPARACION CON EL TEXTO CONSTITUCIONAL DE 1925, SOBRE ESTAS MATERIAS.
- II. LA CONSTITUCION DE 1980, Y SU COMPARACION CON EL TEXTO CONSTITUCIONAL DE 1925 EN RELACION AL DERECHO DE SINDICACION. DETERMINO LEGISLATIVO DE ESTA MATERIA EN LOS TEXTOS LEGALES ACTUALMENTE VIGENTES (D.L. 2756 Y SUS POSTERIORES MODIFICACIONES).
- III DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA CONSTITUCION DE 1980, EN COMPARACION A LO GARANTIDO EN ESTA MATERIA POR LA CONSTITUCION DE 1925. DESARROLLO DE ESTE DERECHO EN EL D.L. 2.759 Y SUS POSTERIORES MODIFICACIONES.
- IV. NORMATIVA CONSTITUCIONAL DE 1980. SOBRE EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL, COMPARACION CON EL CRITERIO AL RESPECTO DEL CONSTITUYENTE DE 1925. Y LA VARIACION DEL CRITERIO GUBERNAMENTAL SOBRE LA MATERIA ENTRE 1975 y 1980.

## V. CARACTERÍSTICAS MAS NOTORIAS DE LA ACTUAL LEGISLACION LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL.

I. Principios universalmente aceptados sobre protección al trabajo y su libre elección; pleno empleo; remuneración suficiente y derecho al disfrute de descanso tiempo libre y vacaciones periodicas pagadas, en la Constitución de 1930, y su comparación con el texto constitucional de 1925, sobre estas materias.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su Art. 23 establece que "toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo;" "toda persona tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria que lo asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualquier otros medios de protección social".

El texto constitucional dictado en 1930, dice al respecto en su Art. 19 No. 13 que : "La constitución asegura a todas las personas la libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución".

La Constitución de 1925 asegura a todas las personas, no tan sólo la libertad de trabajo y su protección, sino que señalaba que "toda persona tiene derecho al trabajo", a la libre elección de éste; a una remuneración suficiente que asegure a ella y a su familia un bienestar acorde con la dignidad humana y una justa participación en los beneficios que de su actividad provengan".

A.1. Derecho al Trabajo : El actual texto Constitucional no asegura a las personas el derecho al trabajo, como expresamente estaba contemplado este principalísimo derecho en la Constitución de 1925 pues no es lo mismo que el Estado se comprometa a proteger la libertad de trabajo, como el compromiso a asegurar a toda persona el derecho al trabajo que es un deber primordial de todo Estado moderno.

No solo la actual constitución no asegura el derecho al trabajo, sino que la legislación positiva dictada desde la instauración del Gobierno Militar ha venido vulnerando la estabilidad del trabajador en su trabajo. Con la dictación de la ley 13.013 de 14 de Agosto de 1931, se derogó íntegramente la ley 16.455 y el art. 4to. transitorio del DL 2.200, que reconocía el principio doctrinario de la estabilidad relativa del empleo que asegura al trabajador su permanencia en el trabajo mientras no incurra en

causal imputable que permitiera al empleador ponerlo término. Hoy la libertad del empleador para terminar con un Contrato de Trabajo es absolutamente discrecional y más aún, respecto a aquellos trabajadores que hayan sido contratados con posterioridad al 14 de Agosto de 1931 y respecto a su indemnización por años de servicios, ésta tiene un límite de 150 días, cualquiera haya sido el tiempo servido para un mismo empleador. Desapareció con la dictación de esta fatídica ley 13.013 la posibilidad que tenía el trabajador contratado con anterioridad a Junio de 1973 de obtener una doble indemnización por años de servicios cuando era despedido injustamente. La derogación de la ley 13.455 representa un desconocimiento a la recomendación de la OIT de 1933 sobre estabilidad del empleo y que fue precisamente el instrumento internacional en que se basó esa ley.

Más atentatorio aún respecto a la protección del trabajo resultó la aplicación del Art. 34 de la ley 13.013 que derogó los art. 7 y 8 transitorios del DL 2.200 eliminándose toda disposición relativa a despido colectivo y paralización de faenas, pudiendo el empleador ahora despedir el número de trabajadores que él estime conveniente, sin límite alguno y sin autorización biministerial como era necesario antes, cuando se pretendía despedir a más de 10 trabajadores en un mes calendario o más de un 10% de ellos, cuando el número de contratados superaba a los 100.

A.2. Libertad de trabajo y elección : En el texto Constitucional de 1930 no hay referencia alguna a una política estatal que tienda al pleno empleo. Al estar regulado el trabajo por las leyes del mercado y estando la economía en plena crisis los índices de cesantía bordean el 17%. El principio constitucional de que toda persona tiene derecho a la elección de su trabajo, la realidad actual en el Chile de hoy, demuestra que ello es una utopía. Al perder su trabajo el trabajador debe inscribirse en el Empleo Mínimo, y a través de esta Institución Municipal el Gobierno controla la vida de relación y el pan del trabajador. El cesante se ve desmembrado psicológica, familiar y socialmente. El subsidio de cesantía no satisface ni mínimamente las necesidades personales del cesante, ni menos las de su grupo familiar de acuerdo al DL 503 modificado por la ley 13.020 se establece como requisitos para obtener el subsidio una afiliación previsional mínima y la consabida inscripción en el Empleo Mínimo, lo que quita el carácter universal a este subsidio.

A.3. Protección del Trabajo : No obstante que el texto constitucional en comentario dice asegurar la protección al trabajo, la política estatal en el orden de la administración de los servicios

del trabajador ha estado orientada a reducir personal en la Dirección del Trabajo y en las diversas Inspecciones Regionales, Departamentales y Comunitarias y a reducir al máximo las funciones fiscalizadoras de las mismas, a tal extremo que hoy en día sólo son meras oficinas públicas de recepción o buzón de documentos.

En cuanto a protección de los derechos laborales la legislación actual es desproteccionista y solo para dar un ejemplo citaremos el art. 31 inc. 2 y 3 del DL 2.750 respecto a derechos adquiridos, en que el Contrato Colectivo "no podrá contener estipulaciones que hagan referencia a la existencia de otros beneficios o condiciones incluidos en contratos anteriores", sin entrar a especificarlos y tampoco "ninguna de las partes podrá exigir el cumplimiento de obligaciones que no se encuentren expresamente especificadas en el respectivo Contrato". Con esto se ha hecho tabla raesa del principio de respeto y reconocimiento de los derechos adquiridos por los trabajadores, y se los obliga en cada oportunidad en que deben negociar colectivamente a poner en la mesa de negociaciones todas y cada una de sus conquistas y derechos.

Otro ejemplo de desprotección ha sido el término del fuero maternal para la mujer empleada en casa particular.

El término del fuero que tenían los trabajadores que habían estado haciendo uso de licencia en relación a la ley de Medicina Curativa o Preventiva, fueros que sólo durante el período de tal licencia, y al día siguiente del alta médica pueden ser despedidos estos trabajadores.

En relación con la remuneración de los trabajadores agrícolas vuelve a permitirse que hasta el 50% de ellas puede estar representada por especies, habiéndose aumentado el porcentaje del 30% que como máximo establecía la anterior legislación.

Podrían ser innumerables los ejemplos de desprotección que podríamos citar.

A.4. Garantía de remuneración equitativa y satisfactoria que le asegure al trabajador y su familia una existencia conforme a la dignidad humana : El texto Constitucional nada dice sobre la materia como lo hizo el constituyente de 1925. Reiteramos que la posición de Gobierno sobre la materia es que la remuneración la fijen libremente las leyes del mercado.

Los principales ideólogos del sistema, entre ellos el economista Fernando Loniz, han sostenido que el trabajo es y debe ser considerado solamente como un elemento más de la producción, debiendo someterse la regulación de su valor a la oferta y la demanda.

El principio constitucional de la libertad de trabajo y de contratación podría incluso ser la base de que se solicitase la declaración de inconstitucionalidad del precepto contenido en el Art.

52 inc. 3 del DL 2.200 sobre ingreso mínimo, pues es dable sostener que en virtud de la libre contratación el empleador y trabajador podrían convenir remuneraciones inferiores a las mínimas legales. En el hecho el mismo legislador en el texto legal del DL 2.200 modificado por la ley 13.018 ha facultado al empleador para convenir remuneraciones inferiores al ingreso mínimo legal con aquellos trabajadores menores de 21 años de edad o mayores de 55 años y con los trabajadores aprendices, y es un secreto a voces que la mantención del ingreso mínimo tiene sus días contados, todo con la falacia de que hay que darle flexibilidad al mercado de trabajo.

Otro ejemplo de desprotección de una remuneración mínima es la reforma legal también contenida en la ley 15.018 que faculta a empleadores y trabajadores para pactar gratificaciones de montos inferiores a los que establecen los arts. 54 y sgtes., del DL. 2.200.

Respecto del feriado legal también el empleador puede "comprar" al trabajador el feriado progresivo y respecto de aquellos trabajadores exceptuados del descanso dominical, por tener jornada continua, pueden también transar los días de feriado con su empleador (art. 49-inc. 5-DL. 2.200).

También la última reforma legal ha autorizado el convenir libremente la Indemnización por años de servicios y sólo se establece por la ley una mínima de un mes por año con tope máximo de 150 días para aquel trabajador que nada convenga al respecto en su Contrato individual y colectivo de Trabajo.

#### A.5. PARTICIPACION DEL TRABAJADOR EN LA GESTION Y RESULTADOS DE LA

EMPRESA : A diferencia de lo contemplado sobre la materia por la Constitución de 1925, el texto constitucional de 1980 no asegura en forma alguna una justa participación de los trabajadores ni en la gestión ni en los beneficios que de su actividad obtenga de la empresa. Más aún, no ha entrado en vigencia el DL. 1006 sobre Estatuto Social de la Empresa no obstante haberse dictado y haber entrado en vigencia todos los textos legales que reemplazaron el antiguo Código del Trabajo, y pese a ello aún el Gobierno no pone en vigencia su propia legislación que establece un mínimo de participación de los trabajadores en la gestión de la empresa donde laboran.

Tampoco se respetó un criterio inicial del Gobierno manifestado en el año 1975, de dar oportunidad y participación en la gestión de sus fondos previsionales a los trabajadores a través de las entonces consultadas Corporaciones de Seguridad Social, contenidas en un anteproyecto que haremos referencia más adelante.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos en su art. 24 establece que "TODA PERSONA TIENE DERECHO AL DESCANSO, AL DISFRUTE DEL TIEMPO LIBRE, A UNA LIMITACION RAZONABLE DE LA JORNADA DE TRABAJO Y A LAS VACACIONES PERIODICAS PAGADAS".

#### JORNADA DE TRABAJO :

La ley 18.018 ha conculcado algunos derechos adquiridos por los trabajadores respecto a jornada de trabajo. En efecto, se derogó el art. 35 del DL. 2.200 que contemplaba jornadas especiales

para determinado tipo de trabajadores como programadores de computadores, verificadores de procesamiento de datos, asistentes sociales que de una jornada de 33 horas semanales pasaron a tener una jornada de 48 horas semanales. A los trabajadores de comercio, en períodos inmediatamente anteriores a Navidad y Fiestas Patrias y otras festividades, les puede ser impuestas, a voluntad patronal, una jornada diaria aumentada en dos horas pudiendo ella llegar a catorce horas si consideramos que conforme lo autoriza el art. 39 del DL. 2.200 está facultado el empleador para distribuir la jornada semanal de 48 horas en menos de 6 días. Respecto a estos mismos trabajadores al derogarse la ley 11.999 de 31 de Diciembre de 1955 que facultaba a las Municipalidades para decretar el cierre obligatorio de los establecimientos comerciales minoristas los días sábados a las 13 horas, ha significado en la práctica que el trabajador de comercio tiene que laborar ordinaria o extraordinariamente el tiempo o jornada que su empleador determina arbitrariamente, bajo amenaza de despido y también a su respecto no existe la norma del descanso dominical, de festivos, art. 49-n.7 DL. 2.200.

También respecto de los trabajadores de comercio el art. 5 transitorio del D.L. 2.200 estableció en 1978 que en el caso de que ellos hayan tenido pactadas jornadas de trabajo semanal inferiores a las que estableció el art. 34 (48 horas) deberían ajustarse a este último horario, con una mísera compensación.

Respecto al feriado legal anual se terminó con la franquicia que establecía el inc. n. 3 del art. 72 del DL. 2.200 derecho que tenían los trabajadores residentes en las regiones extremas del país (I.II.III.XI.XII regiones y provincia de Chiloé) y para los trabajadores que se desempeñan en yacimientos mineros o plantas de beneficio, en cuanto a su derecho a feriado de 25 días hábiles de cada año. Ha quedado reducido a 15 días hábiles, no considerando en absoluto las especiales circunstancias en que desarrollan sus labores estos trabajadores, especialmente los mineros. Respecto del feriado progresivo ahora) para su cálculo sólo se considera el tiempo trabajado para un mismo empleador (sobre 10 años y cada tres un día adicional con un límite de 35 días totales de feriado). Más aún, ahora el trabajador puede negociar el feriado progresivo, en otras palabras, quien no se allana a tener un mínimo de feriado, perderá su empleo.

II. LA CONSTITUCION DE 1980 Y SU COMPARACION CON EL TEXTO CONSTITUCIONAL DE 1925 EN RELACION AL DERECHO DE SINDICACION. DETERIORO LEGISLATIVO DE ESTA MATERIA EN LOS TEXTOS LEGALES ACTUALMENTE VIGENTES (DL. 2.756 Y SUS POSTERIORES MODIFICACIONES).

A este respecto la Constitución en vigencia establece lo siguiente :

"Se asegura el derecho a sindicarse en los casos y formas que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria".

"Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el sólo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas, en la forma y condiciones que determine la ley".

"La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales y sus dirigentes no podrán intervenir en actividades político-partidistas".

La Constitución de 1925 "aseguraba el derecho a sindicarse al trabajador, en el orden de sus actividades o en la respectiva industria o faena. Los sindicatos eran libres de cumplir su propio fin".

El art. 23 n. 4 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos establece que : "TODA PERSONA TIENE DERECHO A FUNDAR SINDICATOS Y A SINDICARSE PARA LA DEFENSA DE SUS INTERESES".

En cuanto a la limitante que establece la Constitución de 1980 de que los dirigentes no podrán intervenir en actividades político-partidistas, debe ser considerada como propia del sistema de Gobierno que actualmente se nos ha impuesto, a que en ninguna sociedad moderna y a ninguna persona puede limitarse o condicionarse su calidad de dirigente sindical a una abstención de expresarse o actuar de acuerdo a sus ideas político-filosóficas, de cualquier índole que ellas sean.

Respecto a la libertad de asociación pacífica y a la creación de organismos llamados de segundo grado, como Federaciones o Confederaciones, en general, sólo se respeta formalmente este derecho garantido por la Constitución, en cuanto a la libertad de elegir dirigentes o constituirse libremente. Más grave aún es la situación cuando para ocupar cargos directivos en instituciones intermedias como asociaciones gremiales, corporaciones o fundaciones creadas por los trabajadores para el manejo de sus conquistas sociales, deben ser los organismos de Seguridad del Estado como el CNI quienes deciden si una persona puede o no participar en la dirección de una institución para la cual ha sido electa (DL. 349). Es más, sobre normas generales de asociaciones y en relación al principio de la libertad de asociación pacífica garantido por la Constitución priman normas penales, creándose figuras delictivas peculiares y se ha llegado a encarcelar a dirigentes sindicales por el supuesto delito de representar a quienes les han solicitado su representación. Es el caso concreto del DL. 2.347 aplicado a los dirigentes de la Coordinadora Nacional Sindical, dictado para impedir el resurgimiento legal de tales organismos, creándose una curiosa e inédita figura penal: el delito de representación de los trabajadores y pasan a ser delincuentes aquellos dirigentes que asumen la representación de un grupo de trabajadores que los han designado para ello.

Es la desintegración sistemática de las organizaciones sociales. Desde 1973 a la fecha podemos señalar el siguiente itinerario al respecto:

- DL. 12; 133 y 198, sobre disolución de la CUT y el tercero sobre prohibición a los Sindicatos a celebrar elecciones y limitando el derecho a reunión. Este último texto legal prorrogó las vigencias de las directivas y las vacantes se proveyeron por los trabajadores más antiguos en la empresa. Estas medidas significaron el congelamiento del movimiento sindical a nivel de bases, por más de 6 años.

- En Octubre de 1978 el DL. 2.346 disolvió la Federación Minera, la Federación de la Construcción, el Sindicato de la Construcción de Santiago, la Federación Textil, la Confederación Campesina Ranquíl, la Confederación Campesina Unión Obrero Campesina, y la Federación de Sindicatos Metalúrgicos.

- El 34 de Octubre de 1978 se convocó a elecciones en todos los Sindicatos del país y sin que mediara ni un sólo día hábil debieron efectuarse elecciones, el 2 de Noviembre, no pudiendo ser

elegidos dirigentes sindicales los trabajadores que lo eran a esa fecha o que hubieran tenido militancia política y al momento de la constitución de las directivas se obligó a los trabajadores elegidos dirigentes a jurar que no desarrollarían ninguna actividad política. Esto último llevó al Comité Permanente del Episcopado a declarar moralmente no válido tal juramento.

- En Julio de 1978, y dentro del Plan Laboral, se dictó el DL. 2.756 permitiéndose la formación de cuatro tipos de sindicatos :

- a) Sindicatos de Empresas;
- b) Sindicatos interempresas;
- c) Sindicatos de Trabajadores independientes, y
- d) Sindicatos de Trabajadores eventuales o transitorios.

Sólo el Sindicato de Empresa corresponde a la doctrinaria y moderna concepción de una organización sindical operante y válida con los derechos de lucha reivindicativa que debe tener toda organización sindical.

La actual legislación sindical que está destinada a atomizar la organización de los trabajadores y a reducir su peso e importancia, permite el paralelismo sindical y últimamente con las modificaciones de la ley 18.018 y n. 18.044 tanto las organizaciones de primer como de segundo grado, pueden ser intervenidas por la Dirección del Trabajo, ser congelados sus fondos hasta por 60 días y ser sometidas a costosas auditorías externas a su costo, por el sólo arbitrio de la autoridad.

Al reducirse el papel de las Federaciones y Confederaciones a meras instituciones de asesorías técnicas de desarrollo educacional o logro de objetivos de naturaleza mutual y previsional, no permitiéndoles participar en procesos de negociación colectiva directamente, ha quitado toda fuerza a estas instituciones que tenían los trabajadores para agruparse a través de ramas o actividades industriales de una misma índole o naturaleza y desarrollar también una lucha solidaria. La ley de negociación colectiva expresamente en su art. 7 estableció que las Federaciones y Confederaciones no podrán negociar colectivamente aún cuando agrupen a trabajadores de una misma empresa.

III. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CONSTITUCIÓN DE 1980 EN COMPARACION A LO GARANTIDO EN ESTA MATERIA POR LA CONSTITUCION DE 1925. DESARROLLO DE ESTE DERECHO EN EL DL. 2.758 Y SUS POSTERIORES MODIFICACIONES.

El art. 19. n. 16. inc. 4to., establece que "la negocia-

ción colectiva con la empresa en que laboren, es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar".

"La Ley establecerá la modalidad de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a Tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se restablecerán en ellas".

"No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado y de las Municipalidades, tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en Corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización causa grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las Corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso".

Este texto constitucional no reconoce expresamente el derecho a huelga, pero tácitamente sí lo hace al indicar quienes no pueden declarar una huelga. La Constitución de 1925 con su reforma contenida en la ley 17.398 de 9 de Enero de 1971 consagraba expresamente el derecho a huelga de los trabajadores.

El desarrollo legislativo de la negociación colectiva contenida en el DL. 2.758 modificado por sucesivos textos legales, entre otros los DL. 2.950; 3.355; leyes 18.011; 18.018; 18.044; presenta características muy especiales y su generis, que se apartan de los convenios n. 87 y 98 de la OIT sobre negociación colectiva, y no contempla lo prescrito por el Convenio 151 y la recomendación 156 de la OIT sobre negociación colectiva de los trabajadores del Estado.

Las características generales del proceso de negociación colectiva son las siguientes :

1. Sólo pueden participar en ella los trabajadores agrupados en Sindicatos de empresas o unidos para éste sólo efecto. Se niega la posibilidad a los trabajadores de negociar colectivamente por rama industrial o a través de Federaciones o confederaciones.
2. La negociación en empresas del Estado o cuyos presupuestos en cualquiera de los últimos dos años calendario han sido financiados en más de un 50% por el Estado, se ha autorizado excepcionalmente y en forma restringida negociaciones colectivas, que no

han sido tal, pues las condiciones con que llegan a la mesa negociadora los representantes de esas empresas han sido anteriormente delimitadas por el Ministerio de Hacienda. (Ej.: Banco del Estado, CODELCO, ENACAR).

3. Junto con no permitirse negociar a los trabajadores del Estado, sean de la administración centralizada o descentralizada, del Poder Judicial, del Congreso Nacional y de aquellas empresas vinculadas al Ministerio de Defensa o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de ese Ministerio, se ha excluido a los aprendices, a aquellos trabajadores contratados exclusivamente para el desempeño de una obra o faena, transitoria o de temporada y a los Gerentes, agentes o apoderados con facultad de administración, los supervisores trabajadores de oficinas de personal, asesores y secretarías de niveles gerenciales, limitando enormemente a todas estas personas su facultad de negociar colectivamente.

4. Se limitan las materias que pueden ser objeto de negociación colectiva, llegándose en la práctica sólo a poder llevar a una mesa negociadora todo lo relacionado con remuneraciones y limitadas condiciones comunes de trabajo, quitándole la actual norma legal sobre negociación colectiva el rico carácter normativo que la doctrina le da a los convenios o contratos colectivos y que pueden abarcar las más disímiles condiciones de trabajo : como normas de seguridad social, participación, gestión, etc. Y todo esto está expresamente negado por lo prescrito en el art. 12 n.3 y 4 del DL. 2.758.

5. Negociación tecnificada. No se ha cumplido el espíritu de este criterio al negarse información a los trabajadores a través de su Comisión Negociadora.

6. En cada oportunidad debe negociarse todas las conquistas y derechos del trabajador, no existiendo derechos adquiridos (art. 49-inc. 2).

7. Del llamado piso del art. 26 del DL. 2.758 no se puede alegar ilegalidad o cuando la respuesta del empleador "en conjunto" no da beneficios en moneda del mismo valor a las que tenían los trabajadores al momento de presentarse su proyecto de contrato, debidamente reajustados.

8. Limitante del derecho a huelga. La huelga de acuerdo a la doctrina y la legislación comparada es "la suspensión concertada, tempo-

ral, colectiva del trabajo, concretada por los que prestan algún servicio, sea por causas políticas, de derecho, económica o por simple solidaridad con otros grupos de trabajadores". La legislación actual chilena niega el sentido y finalidad de esta institución tradicional, al limitarla a 60 días y más aún, al permitir que transcurridos 30 días de iniciada pueda el trabajador retirarse de la negociación colectiva. Pierde su sentido la huelga, cuando el empleador tiene la facultad de contratar trabajadores para seguir administrando la empresa durante la huelga, más aún, con la facultad de lock-out, que pueda declarar el empleador respecto de quienes no están en huelga.

9. Absoluta prescindencia del Estado en un proceso de negociación colectiva. Las Inspecciones del Trabajo se reducen a ser meros buzones receptores de documentos y a lo más, participan en el control de la votación de huelga.

IV. NORMATIVA CONSTITUCIONAL DE 1980 SOBRE EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL. COMPARACIÓN CON EL CRITERIO AL RESPECTO DEL CONSTITUYENTE DE 1925 Y LA VARIACION DEL CRITERIO GUBERNAMENTAL SOBRE LA MATERIA ENTRE 1975 Y 1980.

SEGURIDAD SOCIAL.

El texto constitucional en vigencia establece en el n. 18 del art. 19 lo siguiente: "La Constitución asegura el derecho a la Seguridad Social".

"Las leyes que regulan el ejercicio de este derecho serán de quórum calificado. La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de las prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias".

"El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la Seguridad Social".

Este mismo gobierno, por resolución exenta n. 3.102 que aprobó el documento denominado OBJETIVO NACIONAL DEL GOBIERNO DE CHILE, sostenía en cuanto a los objetivos de la Seguridad Social, lo siguiente: "El establecimiento gradual de un sistema de Seguridad Social integral y uniforme que otorgue al trabajador, tanto del sector privado como pasivo, la atención suficiente para cubrir en forma satisfactoria los riesgos que él enfrenta. Acorde a este principio el Acta Constitucional n. 3 respecto a Seguridad Social

establecía que "se asegura a todas las personas el derecho a la Seguridad Social, controlar el funcionamiento del sistema y asegurar el derecho preferente de los afiliados a efectuar su operación".

En 1975 el Gobierno Militar y siendo Ministro del Trabajo el General de Aviación don NICANOR DIAZ ESTRADA, se entregó al país un anteproyecto sobre reforma integral al sistema de Seguridad Social en que las Corporaciones de Seguridad Social serían los entes encargados de la administración del sistema, con participación en su manejo y administración de los propios trabajadores y usuarios, a diferencia de lo que aconteció realmente con la legislación sobre sistema de pensiones promulgada recientemente que entregó el manejo de los fondos previsionales a sociedades anónimas, como son las Administradoras de Fondos de Pensiones.

Si comparamos el actual texto constitucional y su desarrollo legal a través de los DLs. 3.500 y 3.501 con el texto constitucional de 1925, en que se concebía el papel de un Estado ejecutor y formulador de una política nacional de Seguridad Social, vemos que hoy el Estado sólo tiene un rol subsidiario y de supervigilancia respecto a la política de Seguridad Social. Las normas constitucionales sobre esta materia son formales y vagas y una negación a los principios proteccionistas que deben informar toda política moderna sobre Seguridad Social. La actual legislación niega prácticamente el principio de la solidaridad y basa su concepción en el ahorro individual y capitalización privada. Especialmente se nota esta negación del principio en los sistemas de salud privado que se han creado (ISAPRES) y desmantelamiento del sistema nacional de salud.

#### V. CARACTERISTICAS MAS NOTORIAS DE LA ACTUAL LEGISLACION LABORAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL.

Finalmente, características más notorias de la actual legislación laboral y de Seguridad Social podemos sintetizarlas en las siguientes :

- a) Es una legislación formalista, compleja, oscura y abundante en tecnicismos, que la hacen de difícil manejo no tan sólo para el trabajador, sino incluso para especialistas en esta rama del derecho.
- b) Desaparece el rol tutelar del Estado, quedando su normativa a expensas de las leyes del mercado; negándose el principio doctrinario de la limitación de la autonomía de la voluntad en el dere-

cho laboral y consagrándose normas que otorgan la más absoluta discrecionalidad en el pacto de remuneraciones y condiciones de trabajo, partiendo de la hipotética e inexistente igualdad entre empleador y trabajador.

c) Hoy en día el Contrato de Trabajo es de carácter dirigido empresarialmente por no decir de adhesión, pudiendo ser modificado unilateralmente por el empleador en materias de tanta trascendencia como es el alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que deben prestarse los servicios. Esto puede ser calificado con un típico caso de abuso del Derecho (art. 12 del DL. 2.200).

d) Ha perdido paulatinamente nuestra legislación laboral el carácter de norma de orden público "civilizándose" cada vez más esta legislación.

e) Ha perdido la característica de dinamismo y evolución constante que tenía el derecho laboral y de seguridad social, siendo la tendencia legislativa actual el de la fijeza y de abundantes prohibiciones, lo que ha derivado en un verdadero derecho penal laboral. Ha pasado a ser un derecho uniforme al terminar con legislaciones particulares que normaban disímiles actividades, estatutos especiales, uniformidad ahistórica y una negación a años de lucha del proletariado por adecuar su legislación a especiales condiciones de trabajo :

- Ej.: - Derogación de la ley sobre viajantes, comisionistas y vendedores viajeros.
- Ley sobre peluqueros.
  - Ley 10.518 que fijaba normas en las relaciones de trabajo entre profesores y colegios particulares.
  - Ley 7.388 que establecía propina de garzones y camareras.
  - Ley 14.837 sobre sueldos mínimos mensuales para periodistas.
  - DL. 552 sobre condiciones de trabajo y remuneraciones al personal de la Locomoción colectiva.
  - Ley 17.335 sobre Indemnización por años de servicios de los trabajadores del cobre, y
  - Toda la legislación que regía a los trabajadores marítimos en sus especiales sistemas y condiciones de trabajo.

f) Término de la legislatura especializada del trabajo.