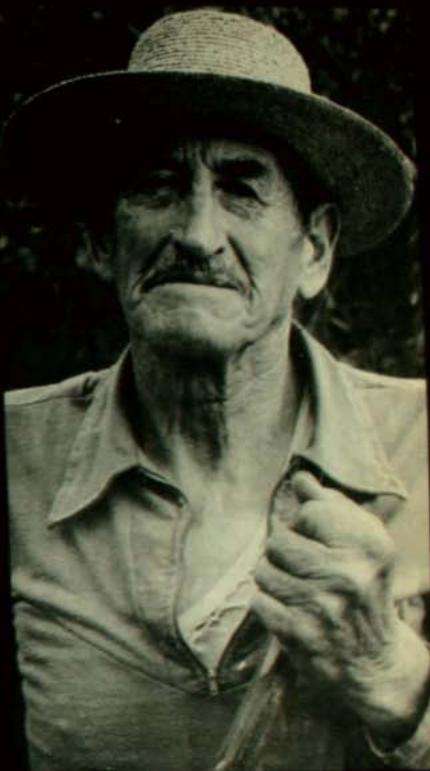


2 **ESPECIAL DE**  
**análisis**  
12 (393-)  
MR



*José Piñera, autor del Plan Laboral.*

# El Derecho Laboral



**ARRASADO**



## **PALABRAS DE PRESENTACION**

*El presente trabajo, realizado por el abogado Oscar Gajardo Sepúlveda, es del más alto interés para los trabajadores.*

*Es una investigación muy acuciosa que sistematiza todas las conquistas perdidas por los trabajadores durante este régimen. Al mismo tiempo que pone de manifiesto la magnitud de los atropellos a los derechos laborales y sindicales, tantas veces denunciados, constituye un material de gran valor para la futura recuperación de estos legítimos derechos.*

*Por ello, valoramos esta publicación como un efectivo servicio a la lucha de los trabajadores, con la que nos identificamos plenamente.*

*Eugenio Díaz C.*

*Director*

*Centro de Investigación  
y Asesoría Sindical*



## **ESPECIAL DE ANALISIS**

Este número especial de ANALISIS es editado por la Sociedad Periodística Emisión Ltda. Se autoriza su reproducción total o parcial señalando la fuente.

**Presidente del Directorio**  
Fernando Castillo Velasco

**Director**  
Juan Pablo Cárdenas

**Representante Legal**  
Carlos Santa María

**Editor Número Especial**  
Felipe Pozo

**Autor de El Derecho Laboral Arrasado**  
Oscar Gajardo Sepúlveda

**Producción**  
Juan Alvarez de Araya

Manuel Montt 425 - Santiago - Chile  
Fono: 2224386 - Casilla 139-T



ACTUAL LEGISLACION LABORAL:

## El trabajador: un producto al mercado

**P**ara la inmensa mayoría de los tratadistas, la legislación laboral surge con la industrialización y su consiguiente dicotomía entre capital y trabajo. El enfrentamiento de intereses que la Revolución Industrial incorporó al quehacer social fue el punto de partida de una necesidad jurídica que, con el correr del tiempo, se expresó en lo que hoy se conoce como el Derecho del Trabajo.

Se trata, por lo tanto, de un conjunto de normas legales relativamente nuevas en el devenir histórico y que tienen un sentido claramente compensatorio. El profesor y tratadista Héctor Escobar Mandiola lo definió como: "El conjunto de doctrinas o teorías, normas e instituciones cuyo fin es la reivindicación y protección de los intereses y derechos del trabajador y de las clases sociales económicamente débiles". Otro distinguido jurista, Francisco Walker Linares, plantea una definición muy similar. "Es el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar las relaciones contractuales entre patrones y asalariados". Más cerca de nuestros días, Héctor Humeres Magnam (que fuera Contralor General de la República), sostiene que el Derecho del Trabajo es, por la naturaleza de su función, "clasista, ya que principalmente persigue amparar al economí-

camente débil, para colocarlo en un pie de relativa igualdad con el poderoso al contratar sus servicios".

En su encíclica *Laborem Exercens*, el Papa Juan Pablo II dejó sentada también esta línea con toda claridad. "Es el principio de la prioridad del trabajo frente al capital. Este principio se refiere directamente al proceso mismo de la producción, respecto al cual el trabajo es siempre una causa eficiente primaria, mientras el capital, siendo el conjunto de los medios de producción, es sólo un instrumento o la causa instrumental. Este principio es una verdad evidente, que se deduce de toda la experiencia histórica del hombre". Y si se quiere mayor claridad aún, en el mismo documento el Papa sostiene: "Conviene subrayar y poner de relieve la primacía del hombre en el proceso de producción, la primacía del hombre respecto de las cosas. Todo lo que está contenido en el concepto 'capital'—en sentido restringido— es solamente un conjunto de cosas".

En definitiva no hay dos opiniones al respecto. La esencia del Derecho Laboral es la de equilibrar una desigualdad económica, mediante la compensación jurídica. Así se le ha entendido desde siempre y no hay experto que, al menos en el plano del enunciado teórico, pre-

tenda sostener lo contrario.

En nuestro país, la legislación laboral comenzó a insinuarse a principios de siglo con la dictación de las llamadas "leyes sueltas" (la de silla, por ejemplo, data de 1906), pero es en 1924 cuando se promulgan las "leyes sociales", entre ellas la de contrato, accidentes de trabajo y seguro obligatorio. De allí sigue una metódica progresión que culmina con la aparición del Código del Trabajo en 1930. Los años y las luchas reivindicativas hicieron el resto, para consolidar un coherente cuerpo legal que, al decir de los expertos, hacían de Chile una de las naciones latinoamericanas más adelantadas en materia de leyes del trabajo.

### LEGISLACION LIBREMERCADISTA

A partir del Golpe Militar, todo el andamiaje de la legislación laboral se vino al suelo. Por un breve período, durante la presencia del general Nicanor Díaz Estrada en el Ministerio del Trabajo, se intentó elaborar una concepción populista a partir de las comisiones tripartitas (empresarios-trabajadores-gobierno). Sin embargo, en la medida en que el equipo de los "Chicago-boys" se consolidaba en la dirección del aparato económico, se buscó tener un

correlato equivalente en materias laborales. En 1976 llegó a la cartera del Trabajo Sergio Fernández y luego Vasco Costa quienes fueron los encargados de la desarticulación total de lo que quedaba de sindicalismo: disolución de federaciones y confederaciones, castigo a dirigentes, elecciones llenas de restricciones. Luego vino José Piñera con su "Plan Laboral", surgido como respuesta a las amenazas de boicot de la AFL-CIO y como válvula que daba algo de escape a la presión social, pero fundamentalmente hecho a la medida del modelo económico. Después Miguel Kast fue el encargado de profundizar la obra de Piñera, dejando como legado el escenario definitivo en que ha venido desarrollándose el devenir del proceso laboral.

Por la época de la promulgación del "Plan Laboral" (1979), el entonces obispo auxiliar de Santiago, Enrique Alvear, señaló: "Pareciera que todo se ha hecho para que en el enfrentamiento de intereses empresarios-obreros no puedan prevalecer las aspiraciones de los trabajadores, por legítimas que sean, si no concuerdan con los intereses de los empresarios y con las líneas del modelo económico vigente".

En ese mismo tiempo, el presidente del Frente Unitario de Trabajadores, Carlos Frez, sostenía respecto de la creación de Piñera: "El Plan Laboral es la parte más importante del modelo



José Piñera, autor y primer ejecutor del "Plan Laboral".

económico, porque es una forma de oprimir a los trabajadores, de tener una mano de obra barata, un enorme ejército de desempleados, de mantener una clase media despersonalizada ganando poco dinero pero con grandes aspiraciones

económicas y una clase alta con mucho dinero y un gran poder".

## LA SISTEMÁTICA DESTRUCCIÓN

Si bien el "Plan Laboral" aparece como el hito fundamental, la tarea de pertinaz demolición del Código del Trabajo ha sido sostenida permanentemente. La inspiración general es, sin duda, la adecuación simétrica al modelo económico, poniendo al trabajo como una mercancía más, que debe transarse en el todopoderoso mercado.

El trabajo que entregamos en esta edición especial recoge, uno a uno, y sin comentarios de ninguna especie, el arrasamiento de los derechos de los trabajadores.

Se trata de 181 derechos abolidos o cambiados, todos en desmedro de los asalariados. No están absolutamente todos, pero sí la gran mayoría. El resultado es aplastante. No hay sector que no haya recibido el "beneficio" de alguna "modificación". En la práctica, los cuatro millones de trabajadores dependientes del país se han visto afectados por esta política y, con ellos, sus familias. En suma, la inmensa mayoría de los chilenos, entre ellos los cinco millones de pobres, son los que han visto disminuida su posibilidad de una situación más digna.

Desde los barberos a los empleados bancarios. De los porteros a las empleadas de casa particular, todos los que viven de una remuneración han sido



Milton Friedman, padre espiritual de los "Chicago Boys".

recortados, tanto en sus ingresos como en otras regalías que durante años habían gozado como parte de la tarea compensadora esencial del Derecho Laboral.

Remuneraciones, fueros, vacaciones, regalías, inamovibilidades han sido objeto de la tarea destructiva. Nada ha sido hecho al azar, sino perfectamente ensamblado para otorgar a los empresarios las mejores condiciones en este 'sui generis' mercado laboral.

## CASOS EJEMPLARES

Ya está dicho que no hay sector de producción ni servicios que haya quedado incólume. Sin embargo, hay algunas situaciones que son particularmente reveladoras.

El primer ejemplo es el caso del Fuero Maternal. De acuerdo al antiguo Código del Trabajo, la mujer embarazada gozaba de fuero y no podía ser despedida, si no era con previa autorización judicial, no pudiendo el juez concederla en caso de producirse la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, ni en caso de expiración del plazo del contrato.

Pues bien, el actual Código permite el desafuero y despido de la mujer embarazada por la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato y en caso de expiración del plazo de contrato.

Sin embargo, lo anterior no es todo. El nuevo Código excluye del fuero maternal a las Trabajadoras de Casa Particular y a las Trabajadoras (en labores de aseo y asistencia) de Instituciones de Beneficencia. Además, se quitó el beneficio de no realizar trabajos considerados peligrosos para la salud en los tres meses siguientes al alumbramiento.

Los comentarios huelgan. De acuerdo al nuevo Código del Trabajo, el fuero maternal consagra embarazos de primera y segunda clase. Las empleadas domésticas y las asecedoras o cocineras y auxiliares de instituciones benéficas (entre ellas, por ejemplo, CEMA Chile) no gozan de protección alguna en razón de ser futuras madres.

El segundo caso que interesa destacar es el de los trabajadores agrícolas.

Son muchas las conquistas que han perdido los campesinos durante todos estos años. Se trata de uno de los sectores más abandonados en materia laboral. El más fiel reflejo de esta situación está claramente establecido en la forma de calcular la remuneración del trabajador agrícola.

La Ley 16.250 establecía que el salario de los trabajadores agrícolas debía pagarse, a lo menos, en un 75 por ciento en dinero efectivo sin que pudiera considerarse como regalía la casa habitacional.



Alfonso Márquez de la Plata, actual ministro del Trabajo.

El actual Código del Trabajo establece que la remuneración del trabajador agrícola se puede pagar un 50 por ciento en dinero y un 50 por ciento en regalías. Entre estas últimas también se considera la casa habitación.

Son muchas más las situaciones que afectan a los campesinos, y todas están claramente establecidas en el trabajo. Sin embargo, la ya reproducida muestra el

tono de la "protección" que hoy se da al trabajador agrícola.

Un sector normalmente olvidado y que es bastante significativo es el de los Trabajadores a Domicilio. Se trata de las personas que realizan labores, por encargo, en sus hogares. Es frecuente que las pequeñas y medianas industrias deriven parte de su tarea productiva a estos trabajadores.

Pues bien, el antiguo Código del Trabajo los consideraba regidos por la legislación laboral y, por lo tanto, gozaban de los beneficios de la ley en materia de contrato, previsión, salarios mínimos, etcétera. Las actuales disposiciones borran de una plumada todos esos derechos al establecer: "Tampoco dan origen a dicho contrato (de trabajo) los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que lo realizan o en un lugar libremente elegido por ellos, sin vigilancia ni dirección inmediata del que los contrata".

Tres ejemplos de este "Derecho Laboral Arrasado" que muestra la profundidad del daño causado en estos quince años, por una concepción economicista del valor del trabajo.

Los 181 casos tratados revelan una de las más auténticas realizaciones de este "Gobierno de Obras": la privación consciente, sistemática e intencionada de sus derechos a los trabajadores chilenos. Y muestra, además, la enorme tarea que se abre hacia el futuro, cuando haya que recuperar todo lo que hasta ahora ha sido arrebatado. ■



Sergio de la Cuadra, Ministro de Hacienda cuando se aplicó el Plan de Piñera.

FELIPE POZO R

# El Derecho Laboral

## ARRASADO

“A”

### 1.- Agencias informativas extranjeras. Gratificaciones.

El artículo 146 del antiguo Código del Trabajo establecía que las agencias informativas extranjeras debían, en todo caso, esto es, tengan o no utilidades, pagar a sus trabajadores una gratificación mínima de dos sueldos imponibles del Departamento de Santiago. Si las utilidades de la empresa permitieran mejorar este régimen de gratificación se optará por el que más favorezca al trabajador, de acuerdo a la ley.

Este beneficio no existe en la actualidad.

### 2.- Agrícolas. Base empresarial y territorial de los sindicatos.

En conformidad a lo dispuesto en el artículo 1º de la Ley Nº 16.625 los trabajadores agrícolas que laboren en un mismo o distintos fundos, empresas o predios, podían formar sindicatos, cuya base mínima territorial era la comuna.

La Ley Nº 16.625 fue derogada por el artículo 75 del DL Nº 2.756 y el actual Código del Trabajo que permite la constitución de sindicatos de empresa establece, en su artículo 209, que cada predio agrícola se considerará como una empresa para los efectos de este título. También se considerará como una misma empresa los predios colindantes explotados por un mismo empleador.

### 3.- Agrícolas. Campos deportivos.

Los dueños de predios agrícolas con una superficie plana no inferior a 150 hectáreas y en que hubiere 25 o más trabajadores, debían, en conformidad con el artículo 12 de la Ley Nº 16.625, proporcionar, directamente o en común con predios vecinos, los terrenos necesarios para que los trabajadores pudieran construir campos deportivos.

Este beneficio no existe actualmente ya que la ley Nº 16.625 fue derogada por el artículo 75 del DL Nº 2.756.

### 4.- Agrícolas. Candidatos a directores de organizaciones sindicales. Fuero.

El artículo 8º de la Ley Nº 16.625 disponía que los candidatos a directores de sindicatos, federaciones, confederaciones u otras agrupaciones intersindicales agrícolas gozarán de inamovilidad desde el

**\* Los casi quince años en que ha estado bajo la Dictadura Militar han significado grandes pérdidas para los trabajadores en los derechos que les reconocen las leyes de la República. Entre ellas se pueden mencionar las siguientes:**

**OSCAR GAJARDO SEPULVEDA**  
**Abogado Laboralista**

momento de su designación hasta el día de su elección, plazo que no podrá ser superior a dos meses.

La Ley Nº 16.625 fue derogada por el artículo 75 del DL Nº 2.756, de modo que se suprimió este fuero o inamovilidad.

### 5. Agrícolas. Delegado sindical y fuero.

El artículo 11 de la Ley Nº 16.625 disponía que en cada empresa, fundo o propiedad agrícola en que hubiere cinco o más trabajadores afiliados a un sindicato, éstos podrían elegir un delegado que gozaría de inamovilidad en los términos que los dirigentes sindicales.

La Ley Nº 16.625 fue derogada por el artículo 75 del DL Nº 2.756, de modo que se suprimió la posibilidad de designar un delegado y este fuero o inamovilidad.

### 6.- Agrícolas. Día del campesino.

El artículo único de la Ley Nº 17.828 declaró el día 26 de julio de cada año como el Día Nacional del Campesino, con carácter de feriado legal para todos los trabajadores agrícolas, sean del sector privado, estatal, mixto o de reforma agraria.

Este beneficio fue derogado y suprimido por el artículo 6º 5 de la Ley 18.018.

### 7.- Agrícolas. Habitación para los trabajadores.

El inciso Nº 2 del artículo 76 del antiguo Código del Trabajo establecía que siempre el patrón tenía la obligación de proporcionar al obrero y a su familia habitación higiénica y adecuada.

Esta regala debía, de acuerdo con el Decreto Nº 243 de 1956, cumplir con las siguientes condiciones:

a) La vivienda debía estar ubicada en te-

rrenos que no se encuentren expuestos a inundaciones.

b) Deberá tener, por lo menos, dos recintos destinados a dormitorios y un tercer recinto para cocina o sala de estar-cocina.

c) Deberán tener piso de material compacto que deberá estar a unos diez o quince centímetros sobre el nivel del terreno natural adyacente.

d) Los dormitorios deberán tener una superficie mínima de nueve metros cuadrados cada uno.

e) Todas las habitaciones deberán tener una ventana de un metro cuadrado de superficie, a lo menos, que permitan la entrada del aire y del sol.

f) Los muros podrán ser de adobe, ladrillo, madera y tabiquería con relleno de adobe o adobillo, bloques de cemento u hormigón; no podrán ser de totora, quincha embarrada o materiales heterogéneos o de desecho, y deberán tener un espesor que fluctúa según los materiales entre diez y 30 centímetros.

El actual Código del Trabajo, en su artículo 91, libera al empleador de esta obligación cuando el trabajador ocupe o pueda ocupar una casa habitación en un lugar que, atendida la distancia y medios de comunicación, le permita desempeñar sus labores. Dado que normalmente existirá la posibilidad de que el trabajador pueda ocupar una habitación en estas condiciones, el empleador normalmente estará liberado de esta obligación.

### 8. Agrícolas. Local sindical.

El artículo 12 de la Ley Nº 16.625 disponía que en los predios agrícolas en que hubiere más de diez trabajadores sindicados, el empleador debía proporcionarles un local permanente apropiado para sus reuniones.

La Ley N° 16.625 fue derogada por el artículo 75 del DL N° 2.756.

### 9. Agrícolas. Organizaciones sindicales. Aporte patronal.

El artículo 14 de la Ley N° 16.625 obligaba a los empleadores agrícolas a hacer un aporte del 2 por ciento del salario imponible de cada trabajador de su dependencia, aporte que se distribuía en un 50 por ciento para el Fondo de Extensión y Educación Sindical y un 50 por ciento que se repartía proporcionalmente entre las federaciones y confederaciones.

Este aporte ya no existe pues la Ley N° 16.625 fue derogada por el artículo 75 del DL N° 2.756.

### 10. Agrícolas. Remuneraciones de los trabajadores.

El artículo 80 de la Ley N° 16.250 establecía que el salario de los trabajadores agrícolas debía pagarse, a lo menos, en un 75 por ciento en dinero efectivo, sin que pueda considerarse como regalo la casa habitación.

El artículo 90 del actual Código del Trabajo establece que la remuneración del trabajador agrícola se puede pagar un 50 por ciento en dinero y un 50 por ciento en regalías. Entre las regalías se comprende el cerco, la ración de tierra, los talajes, la casa-habitación higiénica y otras retribuciones en especie.

### 11.- Agrícolas. Sindicato en formación. Inamovilidad de los trabajadores.

El inciso 2° del artículo 8° de la Ley N° 16.625, concedía amovilidad a todos los miembros del sindicato agrícola en formación desde el momento en que enviaban la nómina de sus miembros a la Inspección del Trabajo, hasta su constitución legal, período de tiempo que no podrá ser superior a dos meses.

Este fuero o inamovilidad no existe, ya



que la Ley N° 16.625 fue derogada por el artículo 75 del DL 2.756.

### 12.- Agua. Jornada ordinaria de trabajo ampliada.

El artículo 126 del antiguo Código del Trabajo establecía que el máximo de 48 horas podía elevarse hasta 56 para los empleados de empresas de agua y otras actividades análogas cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso a juicio de la Dirección General del Trabajo.

El artículo 26 del actual Código del Trabajo no hace aplicable la limitación de 48 horas semanales a los trabajadores de empresas de agua y otras actividades análogas. Estos trabajadores no podrán permanecer más de doce horas diarias en el lugar de trabajo, esto es: setenta y dos horas a la semana.

### 13.- Alojamiento en los lugares de trabajo.

El artículo 245 del antiguo Código del Trabajo establecía que en ningún caso se permitirá al personal dormir en los locales de trabajo; de modo que el empleador que necesitaba que alguno o algunos de sus trabajadores durmieran en el establecimiento, estaba obligado a proporcionarle una habitación higiénica separada del local de trabajo.

Esta protección ha sido derogada y no existe en el actual Código del Trabajo.

### 14.- Ambiente tóxico. Inamovilidad durante proceso de calificación.

La Ley N° 16.654 establece un procedimiento para que el Servicio Nacional de Salud haga una calificación sobre si el ambiente de una industria es o no tóxico, pudiendo reclamarse de esta clasificación al Juzgado del Trabajo respectivo; el artículo 2° otorgaba inamovilidad a todos los trabajadores de una industria durante todo el proceso en que se califique su ambiente como tóxico y hasta seis meses después de concluido ese proceso.

El artículo 2° fue derogado por la Ley N° 18.018, de modo que los trabajadores perdieron esta inamovilidad.

### 15.- Apremio al empleador que no cumple sentencia judicial.

El artículo 574 incisos 6° y 7° del antiguo Código del Trabajo, modificada por la Ley N° 17.424, disponía que la sentencia ejecutoria que ordene el pago de una suma de dinero al patrón o empleador que tenga cinco o más trabajadores a su servicio, deberá cumplirse mediante la consignación de la suma adeudada y de las costas judiciales, dentro del plazo de treinta días hábiles, contados desde la notificación. Si así no se hiciera el Tribunal deberá, a petición de parte y sin forma de juicio, apremiar al deudor con arresto de hasta diez días y repetir esta medida para obtener el cumplimiento de la obligación.

Estas normas fueron derogadas por el DL 3.648.



Clotario Blest, líder sindical que jamás aceptó la nueva fórmula laboral.

### 16.- Aprendiz. Prohibición en negociación colectiva.

El artículo 285 del actual Código del Trabajo prohíbe negociar colectivamente e integrar las comisiones negociadoras a los trabajadores aprendices.

Esta prohibición no existía en el antiguo Código del Trabajo.

### 17.- Aprendiz. Remuneración mínima.

El artículo 20 de la Ley N° 17.416 dispuso que ningún trabajador podía recibir una remuneración inferior a la legal y derogó cualquiera disposición que permitiera rebajar el salario mínimo o el sueldo vital de cualquier trabajador.

El artículo 80 del actual Código del Trabajo dispone que no se aplicará a los aprendices lo dispuesto en el inciso 3° del artículo 43, esto es, autoriza a que el monto mensual de la remuneración del aprendiz pueda ser inferior a un ingreso mínimo mensual, y establece que ella será fijada con toda libertad por las partes.

El artículo 81 del Código agrega la prohibición de fijar las remuneraciones de estos trabajadores a través de convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales.

### 18.- Archivos judiciales. Gratificaciones.

En conformidad a lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley N° 7.868 de 1944, estos empleados tenían derecho a una gratificación anual equivalente a la duodécima parte del sueldo y participaciones legales que percibieren en el año.

El artículo 3° de la Ley N° 7.868 fue derogado por el artículo 3° de la Ley N° 18.018, que, además, dispuso que estos trabajadores, se regirán por la ley laboral común.

**19.- Asistentes sociales, Colegio de. Fuero de sus consejeros.**

El artículo 10 de la Ley N° 17.695 establece, en favor de los Consejeros del Colegio, un fuero similar al de los directores de sindicato.

Este fuero fue derogado por la Ley N° 18.018 y hoy no existe.

**20.- Asistentes sociales, Colegio de. Jornada de trabajo de sus consejeros.**

El N° 2 del artículo 10 de la Ley N° 17.695 disponía que el tiempo que los Consejeros ocuparen de sus respectivas jornadas de trabajo, en el desempeño de sus labores de consejeros, será considerado como efectivamente trabajado para todos los efectos legales.

Este beneficio no existe actualmente, y la disposición legal antes citada fue derogada por la Ley N° 18.018.

**21. Asistentes sociales. Jornada de trabajo.**

El artículo 33 de la Ley N° 17.695 establecía: "Los Asistentes Sociales, no podrán tener una jornada de trabajo superior a las 33 horas semanales.

Esta disposición fue derogada por el artículo 5° N° 11 de la Ley N° 18.018 y, por aplicación del artículo 23 del actual Código del Trabajo, la jornada ordinaria es de 48 horas semanales.

**22.- Auxillares de la administración de justicia. Remuneraciones.**

El artículo 54 de la Ley 16.250 facultó al Presidente de la República para fijar los aranceles de los funcionarios auxiliares de la administración de justicia y los porcentajes de distribución de aquéllos entre los funcionarios y sus empleadores. En virtud de ello, los empleados de Notarías, Conservadores y otros tenían, entre sus remuneraciones, un porcentaje de los ingresos de la respectiva Notaría o Conservador.

Este beneficio fue suprimido por el artículo 9 de la Ley N° 18.018.

## "B"

**23.- Barberos. Remuneraciones.**

La Ley N° 9.613 dispuso que estos trabajadores fuesen empleador particulares, fijando para ellos una remuneración consistente en el 52,5 por ciento del precio cobrado al público por el servicio. En los salones de belleza para señoras y en los servicios de manicuro podía descontarse, para el cálculo de la remuneración, el costo de los materiales empleados.

La Ley N° 9.613 fue derogada por el artículo 2°, letra d) de la Ley N° 18.018.

**24.- Bacineras. Indemnización por años de servicios.**

El artículo 3° de la Ley N° 5.181 del año

1933, modificado por el artículo único de la Ley N° 15.906 dispuso que estas empresas pagarán a los trabajadores que tengan más de un año completo de servicios y que se retiren por cualquier causa, que no responda a una actitud de incumplimiento o de culpa por parte del trabajador, una indemnización equivalente a un duodécimo de la remuneración devengada en los doce meses precedentes al del retiro, excluidas las provenientes de sobretiempos y gratificaciones voluntarias, por cada año o fracción superior a seis meses de servicios prestados a la misma empresa.

En caso de fallecimiento la empresa pagará esta indemnización a los herederos del trabajador.

Esta indemnización era compatible con la establecida por la Ley N° 16.455.

El artículo 4° letra a) de la Ley N° 18.018 derogó la Ley N° 5.181.

5.- La mujer gozaba de todos los derechos propios de los empleados particulares, entre ellos de fuero maternal.

El artículo 142 del actual Código considera trabajadoras de casa particular a las que se dediquen en forma continua al servicio de una o más personas o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar y a las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas, en instituciones de beneficencia; esto significa que:

a) No están sujetos a horario de trabajo, debiendo tener un descanso absoluto mínimo de diez horas diarias (Art. 145).

b) Pueden ser despedidos libremente por el empleador, sin necesidad de invocar causal alguna, dándoles un aviso con 30 días de anticipación o pagándoles 30 días de remuneraciones.

c) En caso de despido no tiene derecho



Trabajador agrícola, de los más perjudicados con los cambios en la legislación.

**25.- Beneficencia, Instituciones de. Labores de aseo y asistencia.**

Con anterioridad al mes de septiembre de 1973 estos trabajadores eran considerados obreros y tenían todos los derechos de tales, entre ellos los siguientes:

1.- Su jornada de trabajo no podía exceder de 48 horas semanales, que debían distribuirse en seis días, esto es, su jornada diaria sería de ocho horas, lo que les dejaba 16 horas para que dispusieran libremente.

2.- No podían ser despedidos sino era en virtud de causa justificada (Ley N° 16.455).

3.- En caso de despido injustificado declarado judicialmente y si el empleador se negaba a reincorporarlo, debía pagarle una indemnización que no podía ser inferior a un mes de remuneraciones por cada año o fracción no inferior a seis meses de servicios.

4.- Tenían derecho al descanso dominical y de días festivos.

a ser reincorporado ni a ser indemnizado en razón del tiempo servido (Art. 159 inciso final del actual Código).

d) Sólo tienen derecho a un día de descanso en la semana, que puede ser fraccionado en dos medios días a petición del trabajador (Art. 146).

e) La mujer embarazada no goza de fuero alguno (Art. 186 inciso final).

**26.- Beneficios laborales. Control por la Inspección del Trabajo. Comunicaciones.**

Con el objeto de proteger a los trabajadores y controlar el cumplimiento en el pago de las remuneraciones y el otorgamiento y respeto de los beneficios establecidos por la legislación laboral (sueldos, feriados, gratificación, etc.), existía la obligación del empleador de remitir a la Inspección del Trabajo copia de los comprobantes respectivos.

El artículo 12° transitorio del DL N° 2.200 dispuso: "Quedan derogadas todas

Las disposiciones reglamentarias que imponen al empleador la obligación de remitir a la Inspección del Trabajo copias de recibos de pago de remuneraciones o beneficios otorgados al trabajador.

## “C”

### 27.- Camareros encargados de atender público en hoteles, restaurantes, etc. Remuneraciones.

La Ley N° 7.388, modificada por el Decreto N° 238 de 1963, establecía que en los establecimientos que expendían bebidas y artículos alimenticios para ser consumidos en sus locales y en que el cliente sea atendido por camareros, deberá agregarse a la cuenta de consumo un 10 por ciento adicional destinado a remuneración del personal encargado de atender directamente al público. En las fuentes de soda, salones de té y confiterías el porcentaje será del 20 por ciento.

Este beneficio no existe actualmente, ya que la Ley N° 7.388 fue derogada por el artículo 2° de la Ley N° 18.018.

### 28.- Cinematografistas. Día nacional.

El artículo 1° de la Ley N° 17.772 establecía que el segundo martes de febrero de cada año sería el día nacional del cinematografista y que durante este día gozarán de feriado legal todos los trabajadores que laboren en las salas de espectáculos de cine y teatro.

Este beneficio fue derogado y suprimido por el artículo 6 N° 4 de la Ley N°

### 29.- Cinematografistas. Juguetes para sus hijos.

El artículo 3° de la Ley N° 17.772 ordenaba que los empresarios de los cines y teatros deberán realizar tres funciones el primer martes del mes de octubre de cada año, cuyo producto se destinará a la adquisición de juguetes para los hijos de su personal.

Este beneficio fue derogado y suprimido por el artículo 6 N° 4 de la Ley N° 18.018.

### 30.- Cobre. Estatuto de los Trabajadores.

El Decreto 307 de 1970 fijó el Estatuto de los Trabajadores del Cobre y contenía disposiciones sobre los sindicatos, permisos sindicales, remuneraciones, viáticos y gastos de los directores sindicales, negociación colectiva, procedimientos de conciliación, participación de utilidades, Confederación de Trabajadores del Cobre, etc.

El DL N° 2.759, en su artículo 10° derogó el Decreto 307 que contenía el texto refundido del Estatuto de los Trabajadores del Cobre.

### 31.- Comercio de abarrotes. Cierre dominical.

El DL N° 478 del año 1932 dispuso que



los negocios de abarrotes de todo el país y todos aquellos que, sin tener como giro principal dicho ramo, expendan al público cualquier artículo que esté incluido en la denominación de abarrotes, suspenderán sus ventas y cerrarán sus puertas, así como los lugares de acceso del público, a las 12.30 horas de los días domingos.

El DL N° 478 fue derogado por el artículo 6° N° 6 de la Ley N° 18.018.

### 32.- Comercio. Descanso dominical y en días festivos.

El artículo 322 del antiguo Código del Trabajo establecía que los dueños, gerentes o administradores de establecimientos comerciales darán descanso a sus trabajadores los días domingos y de feriado legal.

El artículo 37 N° 7 del actual Código del Trabajo exceptúa del descanso en días domingos y de feriado legal a los trabajadores que se desempeñen en los establecimientos de comercio y servicios que atiendan directamente al público, quienes, en consecuencia, deberán trabajar esos días.

### 33.- Comercio. Jornada de trabajo.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 32 de la Ley N° 17.365, el horario de los trabajadores del comercio será de **44 horas semanales**, que de acuerdo al Reglamento N° 1.155 se distribuía en ocho horas diarias de lunes a viernes y cuatro horas los días sábados. **El trabajador podía libremente trabajar o no horas extraordinarias.**

El artículo 23 del actual Código del Trabajo dispone que la jornada de trabajo será de **48 horas semanales**; además el empleador podrá extender la jornada hasta en dos horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a

### Navidad, Fiestas Patrias u otras festividades.

### 34.- Comercio. Sábado Inglés. Facultad municipal.

El artículo 1° de la Ley N° 11.999 de 1955, facultó a las municipalidades para que, a petición de los empleadores o empleados, puedan decretar el cierre obligatorio de establecimientos comerciales minoristas los días sábados a las 13 horas, con excepción de los que expendan exclusivamente artículos alimenticios.

La Ley N° 11.999 fue derogada por el artículo 6° N° 3 de la Ley N° 18.018.

### 35.- Comercio. Sábado Inglés por ley.

El artículo 2° de la Ley N° 11.999 de 1955 ordenó que en las ciudades de Antofagasta, Valparaíso, Santiago, Talca, Concepción, Temuco, Valdivia, Osorno y Punta Arenas deberán suspender sus ventas y toda actividad de su personal, los días sábados a las 13 horas, los siguientes establecimientos comerciales:

- 1.- Negocios que expendan artículos de ropa de vestir o de ropa interior;
- 2.- Zapaterías;
- 3.- Librerías, negocios de artículos de escritorio o de papelerías;
- 4.- Negocios de radios y artefactos eléctricos;
- 5.- Negocios de artículos eléctricos;
- 6.- Maletterías, artículos de cuero, goma y similares;
- 7.- Establecimientos de venta de artículos de regalos, de cerámica, loza, vidrio, objetos artísticos, obras de arte, antigüedades y similares;
- 8.- Ferreterías;
- 9.- Relojerías, joyerías y negocios de fantasías;
- 10.- Paqueterías;

- 11.- Tiendas de géneros y similares;
- 12.- Mueblerías;
- 13.- Ópticas;
- 14.- Perfumerías;
- 15.- Peleterías;
- 16.- Negocios de venta de todo tipo de maquinarias y artefactos;
- 17.- Venta de automóviles, bicicletas y en general todo tipo de vehículos sean o no motorizados, y
- 18.- Jugueterías.

Podía exceptuarse de estas normas los días sábados inmediatamente anteriores a Fiestas Patrias, Navidad y Año Nuevo, considerándose las horas trabajadas en estas circunstancias como extraordinarias para todos los efectos legales.

La Ley N° 11.999 fue derogada por el artículo 6° N° 3 de la Ley N° 18.018.

### 36.- Comida en los lugares de trabajo.

El artículo 245 del antiguo Código del Trabajo disponía: queda prohibido comer en los locales de trabajo. Para este efecto deberán habilitarse departamentos adecuados.

Esta protección ha sido derogada y no existe en el actual Código del Trabajo.

### 37.- Comparecencia personal en juicio.

El artículo 7° de la Ley N° 16.455, Ley de Inamovilidad, facultaba a los trabajadores para comparecer en juicio en forma personal, sin necesidad de patrocinio de abogado; vale decir, que el trabajador era libre para comparecer por intermedio de un abogado o personalmente. Hoy está obligado a hacerlo por intermedio de un abogado (Artículo 397 del nuevo Código del Trabajo).

### 38.- Confederaciones y uniones sindicales. Sus facultades.

El artículo 414 del Código del Trabajo

permitía la constitución de uniones o confederaciones de sindicatos, las que tenían las facultades que contemplaba el artículo 412, que eran:

- 1°. **Celebrar contratos colectivos de trabajo;**
- 2°. **Representar a sus miembros en conflictos colectivos y en las instancias de conciliación y arbitraje, y**
- 3°. **Representar los intereses económicos comunes a la profesión o profesiones de los asociados.**

El artículo 255 del actual Código señala como objetivos de las federaciones y confederaciones:

- a) La asistencia técnica que requiere el logro de los fines de los sindicatos base;
- b) la promoción de la educación gremial y técnica de los trabajadores, y
- c) el desarrollo de los objetivos de naturaleza mutua y previsional.

**El artículo 257 actual prohíbe a las federaciones y confederaciones participar, en caso alguno, en una negociación colectiva ni suscribir instrumentos colectivos del trabajo.**

### 39.- Conservadores. Gratificaciones.

En conformidad a lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley N° 7.868 de 1944, estos empleados tenían derecho a una gratificación anual equivalente a la duodécima parte del sueldo y participaciones legales que percibieren en el año.

El artículo 3° de la Ley N° 7.868 fue derogado por el artículo 3° de la Ley N° 18.018, que, además, dispuso que estos trabajadores se regirán por la ley laboral común.

### 40.- Conservadores y otros auxiliares de la administración de justicia. Remuneraciones.

El artículo 54 de la Ley 16.250 facultó al Presidente de la República para fijar los aranceles de los funcionarios auxiliares de

la administración de justicia y los porcentajes de distribución de aquéllos entre los funcionarios y sus empleados. En virtud de ello, los empleados de Notarías, Conservadores y otros tenían, entre sus remuneraciones, un porcentaje de los ingresos de la respectiva Notaría o Conservador.

Este beneficio fue suprimido por el artículo 9 de la Ley N° 18.018.

### 41.- Contratos y convenios colectivos. Reajustes legales de remuneraciones.

El artículo 40 de la Ley N° 7.295 disponía que si durante la vigencia de un acta de avenimiento se produjere un reajuste legal de remuneraciones, ESTE SE APLICARÁ A LOS TRABAJADORES, pero el empleador podrá computar los aumentos concedidos en dicha acta como bonos para determinar los reajustes legales, y los excedentes, si los hubiere, conservarán el carácter de aumento voluntario.

El artículo 42 del actual Código del Trabajo dispone que los reajustes legales no se aplicarán a las remuneraciones y beneficios estipulados en contratos y convenios colectivos de trabajo o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

### 42.- Cortes de Apelaciones del Trabajo.

El artículo 514 del antiguo Código del Trabajo disponía que habrá Cortes del Trabajo en las ciudades de Santiago, Valparaíso y Concepción.

Las Cortes de Apelaciones del Trabajo fueron suprimidas y hoy no existen estos Tribunales especializados de segunda instancia.

## “CH”

### 43.- Chofer de casa particular.

La Ley N° 6.242, modificada por la Ley N° 15.222, declaró empleados particulares a los choferes de casa particular y les hizo aplicables las disposiciones del Título IV del Libro I del Código del Trabajo, lo que significa que estos trabajadores tenían, entre otros, los siguientes derechos:

1.- Su jornada de trabajo no podía exceder de 48 horas semanales, que debían distribuirse en seis días, esto es, su jornada diaria sería de ocho horas, lo que les dejaba 16 horas para que dispusieran libremente.

2.- No podían ser despedidos si no era en virtud de causa justificada (Ley N° 16.455).

3.- En caso de despido injustificado declarado judicialmente y si el empleador se negaba a reincorporarlo, debía pagarle una indemnización que no podía ser inferior a un mes de remuneraciones por cada año o fracción no inferior a seis meses de servicios.



Trabajadores de Chuquicamata marchando por sus derechos.

4.- Tienen derecho al descanso dominical y de días festivos.

5.- La mujer que se desempeñare como chofer de casa particular gozaba de todos los derechos propios de los empleados particulares, entre ellos de fuero maternal.

El artículo 142 inciso final del actual Código del Trabajo dispone que las normas sobre trabajadores de casa particular se aplicarán a los choferes de casa particular; esto significa que:

a) No están sujetos a horario de trabajo, debiendo tener un descanso absoluto mínimo de **diez horas diarias** (Art. 145).

b) Pueden ser despedidos libremente por el empleador, sin necesidad de invocar causal alguna, dándoles un aviso con 30 días de anticipación o pagándoles 30 días de remuneraciones.

c) En caso de despido no tiene derecho a ser reincorporado ni a ser indemnizado en razón del tiempo servido (artículo 159 inciso final del actual Código).

d) Sólo tienen derecho a un día de descanso en la semana, que puede ser fraccionado en dos medios días a petición del trabajador (Art. 146).

e) La mujer embarazada que se desempeñe como chofer en casa particular no goza de fuero alguno (Art. 186 inciso final).

## "D"

### 44.- Delegado del Personal. Fuero.

El artículo 155 del antiguo Código del Trabajo disponía que el fuero de que gozaba el Delegado del Personal "**subsistirá hasta seis meses después de la cesación en el cargo**".

El artículo 278 del actual Código dispone que el Delegado del Personal gozará de fuero **sólo por el tiempo que dure su mandato**.

### 45.- Desahucio patronal. Terminación del contrato.

En la legislación vigente hasta el año 1973 (Ley N° 16.455), un trabajador no podía ser despedido de su trabajo si no era en virtud de causa justificada, no entendiéndose como tal el desahucio patronal, o lo que es lo mismo, la mera voluntad o deseo del empleador.

El artículo 155 letra f) del actual Código del Trabajo permite poner término al contrato de trabajo por la voluntad unilateral de alguna de las partes, sin necesidad de invocar causal alguna que lo justifique.

### 46.- Descanso semanal. Compensación en dinero.

El antiguo Código del Trabajo obligaba a los empleadores a otorgar a sus trabajadores descanso en los días domingos y festivos, no pudiendo dichos descansos compensarse en dinero ni ser objeto de ninguna renuncia por parte del trabajador.

El inciso del artículo 37 respecto a las



empresas exceptuadas del descanso dominical, que deben otorgar a sus trabajadores un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, las autoriza para que, cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, fijen alguna forma de remuneración en vez de otorgar los días de descanso que excedan de uno a la semana.

### 47.- Descanso dominical y en días festivos. Excepción.

El artículo 327 N° 3 del antiguo Código del Trabajo exceptuaba del descanso en días domingos y festivos a las obras que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en estaciones determinadas y que **dependen de la acción irregular de las fuerzas naturales**.

El artículo 37 N° 3 del actual Código suprimió la exigencia de que se trate de obras que **dependan de la acción irregular de las fuerzas de la naturaleza**, con lo cual se amplió el número de obras exceptuadas de este descanso.

### 48.- Despidos colectivos.

El artículo 86 inciso 3° del antiguo Código del Trabajo establecía que los despidos que afecten a más de diez obreros sólo procedían previa autorización conjunta de los Ministros de Economía y del Trabajo.

Esta disposición no existe en el actual Código y los empleadores pueden despedir el número de trabajadores que les parezca conveniente, sin control ni autorización alguna.

### 49.- Despido. Indemnización especial.

El artículo 21 de la Ley N° 7.295 esta-

blecía que si el patrón despedía injustificadamente a un trabajador durante los seis meses anteriores a la fecha en que éste tendría derecho a gozar del reajuste LEGAL trienal de remuneraciones, deberá pagar al empleado una indemnización **extraordinaria** equivalente a seis veces el valor del trienio que le correspondiera y adicional a cualquier otra a que tuviere derecho.

Este beneficio fue derogado y suprimido por el artículo 6 N° 10 de la Ley N° 18.018.

## "E"

### 50.- Electricidad, Compañía Chilena de Plan Habitacional.

El artículo 10 de la Ley N° 17.323 obligaba a la mencionada empresa a impulsar un plan habitacional en favor de sus empleados y obreros.

La Ley N° 18.018, en su artículo 5 N° 7 derogó el artículo 10° antes citado y suprimió este beneficio legal para los trabajadores.

### 51.- Electricidad. Jornada ordinaria de trabajo.

El artículo 126 del antiguo Código del Trabajo establecía que el máximo de **48 horas** podía elevarse hasta **56** para los empleados de empresas de luz y otras actividades análogas cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso a juicio de la Dirección General del Trabajo.

El artículo 26 del actual Código del Trabajo no hace aplicable la limitación de 48 horas semanales a los trabajadores de empresas de luz y otras actividades aná-

logas. Estos trabajadores no podrán permanecer más de **doce horas diarias** en el lugar de trabajo, esto es: **setenta y dos horas a la semana.**

### 52.- Empresa Nacional del Petróleo, ENAP. Indemnización por años de servicios.

El artículo 3° de la Ley N° 5.181 del año 1933, modificado por el artículo único de la Ley N° 15.906, dispuso que ENAP pagará a los trabajadores que tengan más de un año completo de servicios y que se retiren por cualquier causa, que no responda a una actitud de incumplimiento o de culpa por parte del trabajador, una indemnización equivalente a un duodécimo de la remuneración devengada en los doce meses precedentes de sobretiempo y gratificaciones voluntarias, por cada año o fracción superior a seis meses de servicios prestados a la misma empresa.

En caso de fallecimiento, la empresa pagará esta indemnización a los herederos del trabajador.

A los trabajadores de ENAP, mientras no se les concedan gratificaciones legales, se les computarán para la indemnización las gratificaciones convencionales que no excedan de tres sueldos o salarios mensuales.

Esta indemnización era compatible con la establecida por la Ley N° 16.455.

El artículo 4° letra a) de la Ley N° 18.018 derogó la Ley N° 5.181.

## "F"

### 53.- Farmacias. Jornada de trabajo.

Los trabajadores de estas empresas suspendían todas sus actividades los días sábados a las trece horas (Art. 1° Ley 16.344).

Las farmacias no podían abrir sus puertas ni atender al público los días domingos y festivos, salvo las que debían cumplir los turnos que les fijaba el Servicio Nacional de Salud. (Art. 2° de la Ley N° 16.344.)

La Ley N° 16.344 fue derogada y las farmacias se rigen por lo dispuesto en el artículo 37 N° 7 del Código del Trabajo, que las exceptúa del descanso dominical y en días festivos, debiendo sus trabajadores laborar en tales días, según las modalidades del respectivo establecimiento.

### 54.- Farmacias. Sueldos mínimos imponibles.

La ley N° 17.515 fijó los siguientes sueldos mínimos imponibles para las diversas categorías de empleados de farmacia:

a) Aprendiz de Farmacia con menos de cinco años de posesión del respectivo carnet profesional, uno y medio sueldo vital mensual,



Educadores se han visto hondamente perjudicados.

b) Aprendiz de Farmacia con cinco años o más de posesión del respectivo carnet profesional, dos sueldos vitales mensuales, y

c) Auxiliar de Farmacia y Práctico de Farmacia, dos y medio sueldos vitales mensuales.

Esta ley fue derogada por el artículo 2 letra g) de la Ley N° 18.018.

### 55.- Federaciones sindicales. Sus facultades.

El artículo 414 del Código del Trabajo permitía la constitución de uniones o confederaciones de sindicatos, las que tenían las facultades que contemplaba el artículo 412, que eran:

1°. Celebrar sus contratos colectivos de trabajo;

2°. Representar a sus miembros en los conflictos colectivos y en las ins-



Trabajador independiente, muchas de sus conquistas han desaparecido.

3°. Representar los intereses económicos comunes a la profesión o profesiones de los asociados.

El artículo 255 del actual Código señala como objetivos de las federaciones y confederaciones:

a) La asistencia técnica que requiere el logro de los fines de los sindicatos base;

b) la promoción de la educación gremial y técnica de los trabajadores, y

c) el desarrollo de los objetivos de naturaleza mutual y previsional.

El artículo 257 actual prohíbe a las federaciones y confederaciones participar, en caso alguno, en una negociación colectiva ni suscribir instrumentos colectivos del trabajo.

### 56.- Feriado. Fraccionamiento.

El antiguo Código del Trabajo no autorizaba a fraccionar el feriado; el artículo 69 del actual Código dispone que el feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

### 57.- Feriado máximo.

El antiguo Código del Trabajo no contenía limitación alguna en cuanto al máximo que podía durar el feriado anual de los trabajadores, sea por aplicación de las disposiciones legales o como consecuencias de cláusulas contractuales.

El artículo 68 del actual Código dispone que el feriado de un trabajador no podrá exceder de treinta y cinco días, **incluidos los días inhábiles**, sea por aplicación de lo dispuesto en el artículo 66 (feriado progresivo), o de las cláusulas contenidas en convenios o contratos colectivos o fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

### 58.- Feriado progresivo.

El artículo 158 inciso 2° del antiguo Código del Trabajo estableció que todo empleado, después de diez años de trabajo continuo o no, con uno o varios empleadores, **tendrá derecho a un día más de feriado anual por cada tres nuevos años trabajados.**

El artículo 66 del actual Código mantiene en apariencias este beneficio, ya que exige que, para tener derecho a él, el tiempo trabajado debe serlo para un mismo empleador y agrega que este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva, lo que hace que, en muchas oportunidades, el trabajador se vea obligado a negociar el beneficio.

El artículo 2° de la Ley N° 16.422 concedía un feriado mínimo legal de 25 días hábiles al empleado con quince años trabajados a uno o varios empleadores 60 o más años de edad; este feriado se acumulaba en un día por cada año trabajado por sobre los quince.

Esta norma fue derogada y estos trabajadores se rigen por el artículo 66 anterior citado.

### 59.- Feriado. Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Chiloé, Aysén y Magallanes.

El inciso 3º del artículo 158 del antiguo Código del Trabajo establecía un feriado de **25 días hábiles**, dentro de cada año, para los empleados que residan en alguna de estas provincias.

Esta disposición fue derogada y los referidos trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 65 del actual Código, sólo tienen un feriado de quince días hábiles.

### 60.- Feriado. Trabajadores mineros.

El inciso 3º del artículo 158 del antiguo Código del Trabajo establecía un feriado de **25 días hábiles**, dentro de cada año, para los empleados que TRABAJEN EN EMPRESAS MINERAS.

Por su parte el artículo 98 del antiguo Código otorgaba a los obreros de las empresas mineras feriados de acuerdo a la siguiente escala:

- Los que hayan trabajado 288 días en el año tenían 25 días hábiles de feriado;
- Los que hayan trabajado menos de 288 días y más de 220 días, tenían un feriado de 15 días hábiles.
- A los obreros de las empresas de la gran minería solamente se les exigía para los efectos del feriado anual íntegro que hayan trabajado 270 días en el año.

Estas disposiciones fueron derogadas y los referidos trabajadores, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 65 del actual Código, sólo tienen un feriado de 15 días hábiles, siempre que tengan un año o más de servicios.

### 61.- Ferrocarriles particulares. Indemnización por despido.

La Ley N° 6.686 otorgó a los obreros de los ferrocarriles particulares que hubieren servido en ellos más de un año completo y quedaren cesantes por causa que no sea la renuncia voluntaria o la separación debida a mal comportamiento, una indemnización, de cargo de los empleadores, equivalente a quince días de los sueldos o salarios, por cada año o fracción superior a seis meses de servicios.

Esta indemnización era compatible y además de la que establecía la Ley N° 16.455.

La Ley N° 6.686 fue derogada por el artículo 4º letra c) de la Ley N° 18.018.

### 62.- Fuero. Comisiones mixtas de sueldos.

El artículo 9º de la Ley N° 7.295 otorgaba a los trabajadores que fueran miembros de las Comisiones mixtas de sueldos, cuyo nombramiento duraba cuatro años, el mismo fuero que corresponde a los dirigentes sindicales.

Este beneficio fue derogado y suprimido por el artículo 6º N° 10 de la Ley N° 18.018.



Entre muchas cosas, los mineros han sufrido el cambio en las reglas del descanso legal.

### 63.- Fueros laborales. Conclusión del trabajo o servicio que dieron origen al contrato.

El artículo 10 de la Ley N° 16.455 disponía que el juez no podía conceder autorización para exonerar de su empleo al trabajador que goce de fuero por la causal de conclusión del trabajo o servicio que dieron origen al trabajo.

El artículo 165 del actual Código del Trabajo en relación con el artículo 155 letra c) del mismo cuerpo legal autoriza el desafuero por la causal antes mencionada.

### 64.- Fueros laborales. Plazo de duración del contrato.

El artículo 10 de la Ley N° 16.455 disponía que el juez no podía conceder autorización para exonerar de su empleo al trabajador que goce de fuero por la causal de expiración del plazo del contrato.

El artículo 165 del actual Código del

Trabajo en relación con el artículo 155 letra c) del mismo cuerpo legal autoriza el desafuero por la causal antes mencionada.

### 65.- Fueros laborales. Su supresión.

Hasta el año 1973 no se podía despedir a ningún trabajador que gozase de fuero si no era con previa autorización del juez del trabajo competente, la que se otorgaba, con conocimiento de causa, en la sentencia definitiva. **Sólo excepcionalmente y por causa muy grave** el juez podía decretar la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración.

El actual Código del Trabajo en su artículo 165 inciso 3º dispone que **no operarán los fueros sindicales** y consecuentemente se podrá despedir a un trabajador que goce de fuero sin necesidad de autorización judicial previa, cuando el empleador invoque alguna causal contemplada en el artículo 157



El derecho a huelga hoy se debate en drásticas restricciones.

Vale decir que basta al empleador invocar alguna de esas causales para dejar sin efecto el fuero. Se ha visto cómo personas tan inescrupulosas han hecho uso de esta facultad para quebrar los legítimos movimientos de los trabajadores y separar a los dirigentes de sus bases.

Si bien es cierto que el inciso final del artículo 165 dispone: "Con todo si por sentencia firme se determinare que el trabajador sujeto a fuero no ha incurrido en causal de terminación o de caducidad, la medida que se hubiere adoptado no producirá efecto alguno", no es menos cierto que, a veces, lograr una sentencia a firme demora varios años, y que mientras dura el juicio el trabajador está separado de su empleo y en el caso de dirigentes sindicados, separados de sus bases.

## "G"

### 66.- Garzones encargados de atender público en hoteles, restaurantes, etc. Remuneraciones.

La Ley N° 7.388, modificada por el Decreto N° 258 de 1963, establecía que en los establecimientos que expenden bebidas y artículos alimenticios para ser consumidos en sus locales y en que el cliente sea atendido por garzones, deberá agregarse a la cuenta de consumo un diez por ciento adicional destinado a remuneración del personal encargado de atender directamente al público. En las fuentes de soda, salones de té y confiterías el porcentaje será del 20 por ciento.

Este beneficio no existe actualmente, ya

que la Ley N° 7.388 fue derogada por el artículo 2° de la Ley N° 18.018.

### 67.- Gratuidad de las actuaciones de receptores judiciales.

Hasta el año 1975 en todos los juzgados del trabajo existían funcionarios que ejercían funciones de Receptores y que eran remunerados a base de un sueldo mensual, de manera que todas las notificaciones o gestiones que ellos efectuaban eran gratuitas para los trabajadores.

El artículo 406 del Código del Trabajo actual dispone que los receptores o los empleados del Tribunal están facultados para cobrar a la parte que les encomiende una notificación o diligencia, sea o no el trabajador, los derechos que fije el arancel vigente; estas actuaciones sólo serán gratuitas para quienes gocen del privilegio de pobreza, esto es, sólo para los trabajadores patrocinados por alguna de las instituciones públicas o privadas destinadas a prestar asistencia jurídica y judicial gratuita (Art. 600 COT) o a quienes se les otorgue el juez, con fundamento plausible (Art. 601 COT), casos en los cuales las notificaciones deberán ser hechas por el receptor de turno.

## "H"

### 68.- Huelga legal. Su duración.

En el antiguo Código del Trabajo no se establecía limitación alguna en el tiempo a la huelga, la que duraba hasta que las partes involucradas llegaban a un acuerdo, hasta que se decretaba la reanudación de faenas o se sometía el conflicto a arbitraje.

El actual Código en su artículo 350 establece la duración máxima de sesenta días de huelga, transcurridos los cuales sin que se haya llegado a una solución, se haya sometido la negociación a arbitraje o los trabajadores hayan decidido mantener sus contratos anteriores (sin las cláusulas de reajuste), se entiende que el contrato de trabajo termina por desahucio del trabajador, sin derecho a indemnización alguna.

### 69.- Huelga legal. Trabajos en la empresa.

En el antiguo Código del Trabajo, declarada una huelga legal, la empresa no podía continuar desarrollando las actividades que normalmente ejecutaba el personal en conflicto, ya que como la había establecido, reiteradamente, la Dirección del Trabajo, "lo contrario equivaldría a abolir en el hecho, la huelga, que la Ley consagra y respeta como un derecho de los obreros e empleados".

El inciso 2° del artículo 346 del actual Código del Trabajo dispone que la huelga no altera el derecho que tiene el empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, realizando cualquier función o actividad propia de ella, para cuyo efecto puede contratar los trabajadores que considere necesarios.

## "I"

### 70.- Indemnización en caso de despido. Compatibilidad de ella con otros beneficios.

El artículo 8° de la Ley N° 16.455 disponía que la indemnización que por él se fijaba era sin perjuicio de cualquier otros beneficios o indemnizaciones que las leyes o contratos otorguen al trabajador.



Garzones no se salvaron del arrasamiento general.



El artículo 161 del Código del Trabajo actual dispone: "La indemnización que deba pagarse en conformidad al artículo 159 será incompatible con toda otra indemnización que por concepto del término del contrato o los años de servicios pudiere corresponder al trabajador, cualquiera sea su origen, y a cuyo pago concurra el empleador total o parcialmente..."

#### 71.- Indemnización por término de contrato. Servicios discontinuos para un mismo empleador.

El artículo 8º de la Ley N° 16.455 disponía que para los efectos de calcular la indemnización por término del contrato de trabajo, se computaban los servicios continuos o discontinuos prestados a la misma empresa.

El artículo 159 inciso 2º del actual Código del Trabajo dispone que la indemnización se calculará en relación a los servicios prestados continuamente a dicho empleador.

#### 72.- Indemnización por término de contrato. Su monto.

El artículo 8º de la Ley N° 16.455 fijaba la indemnización en caso de despido injustificado y cuando el empleador se negaba a reincorporar al trabajador en un mínimo de un mes por cada año de servicios o fracción no inferior a seis meses, sin limitación alguna en cuanto a su monto superior. En muchas oportunidades los Tribunales ordenaron pagar indemnizaciones de dos o más meses de remuneración por cada año de servicios.

El artículo 159 del actual Código del Trabajo fija la indemnización en un mes por cada año o fracción superior a seis meses de servicios, la que además tendrá un límite máximo de 150 días de remuneración, vale decir que, a lo más, se indemniza por cinco años, así el trabajador tenga 20 o más años de servicios.

#### 73.- Industrias o trabajos peligrosos o insalubres. Reglamento.

Con el objeto de poder asegurar la vida y la salud de los trabajadores se estableció que "se considerarán industrias o trabajos peligrosos o insalubres, los que determine un reglamento que el Presidente de la República podrá revisar periódicamente.

El artículo 172 del actual Código no contempla la autorización para que el Presidente de la República pueda revisar el reglamento y adecuarlo a las cambiantes realidades y necesidades.

“J”

#### 74.- Jornada extraordinaria. Compensación.

El artículo 129 del antiguo Código del Trabajo establecía: Se prohíbe compensar en horas extraordinarias las que el empleado hubiere dejado de trabajar con motivo de licencia o feriado.

El artículo 31 inciso final del actual Código del Trabajo autoriza para compensar con horas extraordinarias las que

se hayan ocupado en un permiso, siempre que la compensación sea pactada por escrito entre patrón y empleado y solicitada por éste.

#### 75.- Jornada de trabajo. Duración máxima.

El artículo 31 inciso final del antiguo Código del Trabajo disponía que "aún con remuneración extraordinaria no podrá excederse de diez horas la jornada de trabajo".

El artículo 27 inciso 2º del actual Código dispone que en ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, y dado que el artículo 30 autoriza a pactar hasta un máximo de dos horas extraordinarias por día, llegamos a que la jornada máxima de trabajo es, en la actualidad, de doce horas al día.

#### 76.- Jornada de trabajo. Modificación unilateral.

El artículo 12 del actual Código del Trabajo faculta al empleador para alterar la jornada de trabajo establecida hasta en una hora, sea anticipando o postergando la hora de ingreso.

Esta facultad unilateral del empleador no existía en la legislación vigente al 11 de septiembre de 1973.

#### 77.- Jornada de trabajo. Panaderías.

El artículo 345 del antiguo Código del Trabajo prohibía toda clase de trabajo en las panaderías entre las 22 y las 5 horas.

Esta disposición no existe en el actual Código.

### 78.- Jornada de trabajo. Prohibición de trabajar fuera de las horas fijadas.

El artículo 32 del antiguo Código del Trabajo prohibía el trabajo fuera de las horas fijadas en el Reglamento interno, salvo los casos en que se deba trabajar horas extraordinarias.

Esta protección no existe en la actualidad y el Código vigente no contiene norma alguna a este respecto.

### 79.- Jornada ordinaria de trabajo ampliada.

El artículo 126 del antiguo Código del Trabajo establecía que el máximo de 48 horas podía elevarse hasta 56 para los empleados de empresas de telégrafos, teléfonos, luz, agua, teatros, tranvías y otras actividades análogas cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso a juicio de la Dirección General del Trabajo. En estas circunstancias se podía elevar hasta 48 horas la jornada ordinaria de trabajo de los radiooperadores telefónicos, operadores telefónicos y probadores, y hasta 39 horas semanales la jornada de los operadores, perforadores y supervisores de sistemas mecanizados de contabilidad o estadística.

El artículo 26 del actual Código del Trabajo no hace aplicable la limitación de 48 horas semanales a los trabajadores de empresas de telégrafo, télex, luz, agua, teatro y otras actividades análogas; además no se aplica al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes. Todos estos trabajadores no podrán permanecer más de doce horas diarias en el lugar de trabajo, esto es: setenta y dos horas a la semana.



### 80.- Jornada parcial de trabajo. Prohibición de pagar menos del sueldo o salario mínimo.

El artículo 20 de la Ley N° 17.416 prohibía pagar una remuneración inferior al salario o sueldo mínimo de cualquier trabajador, sea que trabaje o no jornada completa.

El artículo 43 inciso 3° del actual Código del Trabajo, dispone que si se vienen jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.

### 81.- Jubilación. Pensión perseguidora.

En la legislación anterior al año 1973 existía, para varios trabajadores jubilados, el llamado beneficio de la pensión perseguidora, que significaba que su pensión

de jubilación se determinaba y pagaba en relación con los sueldos de actividad que percibían quienes desempeñaban un puesto o cargo igual o similar a aquel que desempeñaba el titular de la jubilación.

El artículo 15 del DL N° 2.448 dispuso la derogación de todas las disposiciones que establecen sistemas de reliquidación o reajustes de pensiones que se relacionan con los sueldos de actividad, cualesquiera que sean los regímenes previsionales que las contengan, los trabajadores o pensionados a quienes se apliquen y las causas que originen las pensiones.

### 82.- Juzgados del Trabajo.

El artículo 515 del antiguo Código del Trabajo establecía la existencia de los siguientes Juzgados del Trabajo:

- 1.- diez en la ciudad de Santiago;
- 2.- tres en Valparaíso;
- 3.- dos en el Departamento Pedro Aguirre Cerda;
- 4.- uno en las ciudades de Iquique, Antofagasta, Rancagua, Concepción, Talca, Chillán, Temuco, Valdivia, Puerto Montt, Copiapó, La Serena, Ovalle, Linares, Coronel, Los Angeles, Osorno y Punta Arenas.

El artículo 384 del actual Código establece:

- 1.- cinco juzgados en Santiago;
- 2.- uno en Valparaíso;
- 3.- dos en el Departamento Pedro Aguirre Cerda;
- 4.- uno en las ciudades de Antofagasta, Rancagua, Concepción y Magallanes.

“L”

### 83.- Libertad política.

El artículo 19 N° 19 de la Constitución prohíbe a los sindicatos y A SUS DIRIGENTES intervenir en actividades político-partidistas. Esta prohibición no existía en la legislación anterior al año 1973.

### 84.- Locomoción colectiva. Auxiliares



### de viaje. Remuneración mensual mínima.

El DFL N° 2 de 1971, de la Subsecretaría del Trabajo, dispuso una remuneración mínima para el personal de auxiliares de viaje de autobuses de la locomoción colectiva particular de servicios interurbanos, que laboren en vehículos clase pullman, será equivalente a uno y medio sueldo vital mensual, y para los que se desempeñen en vehículos de primera clase, será equivalente a un sueldo vital mensual más un incentivo, para ambos, de 0,12 por ciento de un sueldo vital mensual por cada ocho horas de trabajo.

El DFL N° 2 fue derogado por el DL N° 552 de 1974, que conservó algunos beneficios para estos trabajadores, sin embargo el DL N° 552 fue derogado por la Ley N° 18.018.

### 85.- Locomoción colectiva particular. Choferes. Remuneración mensual mínima.

El DFL N° 2 de 1971, de la Subsecretaría del Trabajo, dispuso que los trabajadores de la movilización colectiva particular, tales como choferes de autobuses, taxibuses, buses, sean urbanos, suburbanos, rurales, tendrían las siguientes remuneraciones mínimas:

A) Para el personal de choferes de autobuses urbanos y suburbanos de las provincias de Antofagasta, Atacama, Santiago, excluidos los servicios que se indican, más adelante, en la letra G), Concepción, Valdivia y Llanquihue, será equivalente a uno y medio sueldo vital mensual más el diez por ciento de los boletos corrientes y el 50 por ciento de los boletos escolares vendidos por el respectivo chofer.

B) Para el personal de choferes de autobuses urbanos y suburbanos de la provincia de Coquimbo será equivalente a uno y medio sueldo vital mensual más el diez por ciento de los boletos corrientes vendidos por el respectivo chofer, más 0,48 por ciento de un sueldo vital mensual de incentivo por cada día efectivamente trabajado.

C) Para el personal de choferes urbanos y suburbanos de la provincia de Talca será equivalente a uno y medio sueldo vital mensual más el diez por ciento de los boletos corrientes y el 50 por ciento de los boletos escolares vendidos por el respectivo chofer, más 0,48 por ciento de un sueldo vital mensual de incentivo por cada día efectivamente trabajado.

D) Para el personal de choferes urbanos y suburbanos de la provincia de Cautín será equivalente a dos sueldos vitales mensuales más 0,72 por ciento de un sueldo vital mensual de incentivo por cada día efectivamente trabajado.

E) Para el personal de choferes urbanos y suburbanos de la provincia de Osorno será equivalente a dos sueldos vitales

mensuales.

F) Para el personal de choferes urbanos y suburbanos de la provincia de Valparaíso será equivalente a uno y medio sueldo vital mensual más el diez por ciento de los boletos corrientes y el 50 por ciento de los boletos escolares vendidos por el respectivo chofer.

G) Para el personal de choferes suburbanos de las líneas "Santiago-Maipú", "Santiago-San Bernardo", "Santiago-Puente Alto", y de los servicios no expresos atendidos por la línea "Las Condes-Quinta Normal" (variantes "Lo Barnechea" y "El Arroyán") será equivalente a uno y medio sueldo vital mensual más el diez por ciento de los boletos corrientes y el 50 por ciento de los boletos escolares vendidos por el respectivo chofer, más 0,84 por ciento de un sueldo vital mensual de incentivo por cada día efectivamente trabajado.

H) Para el personal de choferes de las líneas que atienden servicios en la provincia de Valparaíso, principalmente en el llamado camino Troncal, con variantes a puntos de la provincia de Aconcagua, será equivalente a dos sueldos vitales mensuales más el diez por ciento de los boletos corrientes y el 50 por ciento de los boletos escolares vendidos por el respectivo chofer.

I) Para el personal de choferes de autobuses de la locomoción colectiva particular rural, de todo el país, con excepción de los contemplados en la letra H) anterior, será equivalente a uno y medio sueldo vital mensual más el diez por ciento de los boletos vendidos.

J) Para el personal de choferes de autobuses de la locomoción colectiva particular de servicios interurbanos, que laboren en vehículos clase pullman, será equivalente a tres sueldos vitales mensuales más un incentivo de 0,018 por ciento de un sueldo vital mensual por cada kilómetro recorrido, con un tope máximo en el mes de diez mil, doce mil y catorce mil kilómetros en servicios cuya longitud de recorrido no sea superior a 400, mil 700, o más de mil 700 kilómetros, respectivamente.

K) Para el personal de choferes de autobuses de la locomoción colectiva particular de servicios interurbanos, que laboren en vehículos de primera clase, será equivalente a uno y medio sueldo vital mensual más un incentivo de 0,018 por ciento de un sueldo vital mensual por cada kilómetro recorrido durante el mes, con un tope máximo de diez mil kilómetros.

El DFL N° 2 fue derogado por el DL N° 552 de 1974, que conservó algunos beneficios para estos trabajadores, sin embargo el DL N° 552 fue derogado por la Ley N° 18.018.

### 86.- Locomoción colectiva particular. Choferes. Viajes especiales. Remuneración.

El DFL N° 2 de 1971, de la Subsecretaría del Trabajo, dispuso que los trabajadores de la movilización colectiva particular, tales como choferes de autobuses, buses, sean urbanos, suburbanos, rurales, tendrían, en caso de viajes especiales, derecho a percibir un incentivo del 20 por



Trabajadores de la locomoción colectiva, pérdidas sustantivas en sus salarios.



Taxistas también las han visto negras.

ciento del valor total del viaje, sin perjuicio de sus remuneraciones mensuales, con derecho a viático, alimentación y alojamiento de primera clase.

El DFL N° 2 fue derogado por el DL N° 552 de 1974, que conservó algunos beneficios para estos trabajadores; sin embargo, el DL N° 552 fue derogado por la Ley N° 18.018.

#### 87.- Locomoción colectiva particular. Gratificaciones.

El artículo 146 del antiguo Código del Trabajo establecía que las empresas que exploten el servicio público de locomoción colectiva de pasajeros y las asociaciones o agrupaciones de ellas debían. **EN TODO CASO**, esto es, tengan o no utilidades, pagar a sus trabajadores una gratificación mínima de dos sueldos vitales mensuales, escala A), para la industria y el comercio del Departamento de Santiago. Si las utilidades de la empresa permitieran mejorar este régimen de gratificación se optará por el que más favorezca al trabajador, de acuerdo a la ley.

Este beneficio no existe en la actualidad.

#### 88.- Locomoción colectiva particular. Personal administrativo. Remuneración mensual mínima.

El DFL N° 2 de 1971, de la Subsecretaría del Trabajo, dispuso que estos trabajadores de la movilización colectiva particular tendrían una remuneración mínima equivalente a **uno y medio sueldo vital mensual si trabajan en servicios interurbanos, y de un sueldo vital mensual si trabajan en los servicios rurales, urbanos y suburbanos.**

El DFL N° 2 fue derogado por el DL N° 552 de 1974, que conservó algunos beneficios para estos trabajadores; sin embargo, el DL N° 552 fue derogado por la Ley N° 18.018.

## "M"

#### 89.- Locomoción colectiva particular. Personal de inspectores. Remuneración mensual mínima.

El DFL N° 2 de 1971, de la Subsecretaría del Trabajo, dispuso que estos trabajadores de la movilización colectiva particular, tendrían una remuneración mínima equivalente a **uno y medio sueldo vital mensual.**

Para los inspectores con más de cinco años de servicios, se incrementará con un incentivo equivalente a tres por ciento acumulativo, sobre ese sueldo, por cada año de servicios en la locomoción colectiva de pasajeros.

El DFL N° 2 fue derogado por el DL N° 552 de 1974, que conservó algunos beneficios para estos trabajadores, sin embargo el DL N° 552 fue derogado por la Ley N° 18.018.



#### 90.- Locomoción colectiva particular. Personal de mecánicos y otros de garaje. Remuneración mensual mínima.

El DFL N° 2 de 1971, de la Subsecretaría del Trabajo, dispuso que estos trabajadores de la movilización colectiva particular, que trabajen en servicios interurbanos, tendrían las siguientes remuneraciones mínimas:

a) Mecánicos de vehículos pertoleros, el equivalente a **dos sueldos vitales mensuales.**

b) Mecánicos de vehículos bencineros, **uno y tres cuartos sueldo vital mensual.**

c) Mecánicos, empleados de bodega, serenos de garaje, enchapadores, electricistas y tapiceros, **uno y medio sueldo vital mensual.**

El DFL N° 2 fue derogado por el DL N° 552 de 1974, que conservó algunos beneficios para estos trabajadores; sin embargo, el DL N° 552 fue derogado por la Ley N° 18.018.

#### 91.- Lugar de prestación de los servicios. Modificación unilateral.

El artículo 12 del actual Código del Trabajo faculta al empleador para alterar el sitio o recinto en que deban prestarse los servicios, siempre que el nuevo recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, y sin que importe un menoscabo para el trabajador.

Esta facultad unilateral del empleador no existía en la legislación vigente al 11 de septiembre de 1973.

#### 92.- Manicuros. Remuneraciones.

La Ley N° 9.613 dispuso que estos trabajadores fuesen empleados particulares, fijando para ellos una remuneración consistente en el 52,5 por ciento del precio cobrado al público por el servicio. En los salones de belleza para señoras y en los servicios de manicuro podía descontarse para el cálculo de la remuneración el costo de los materiales empleados.

La Ley N° 9.613 fue derogada por el artículo 2°, letra d) de la Ley N° 18.018.

#### 93.- Masajistas de peluquería. Remuneraciones.

La Ley N° 9.613 dispuso que estos trabajadores fuesen empleados particulares, fijando para ellos una remuneración consistente en el 52,5 por ciento del precio cobrado al público por el servicio. En los salones de belleza para señoras y en los servicios de manicuro podía descontarse para el cálculo de la remuneración el costo de los materiales empleados.

La Ley N° 9.613 fue derogada por el artículo 2°, letra d) de la Ley N° 18.018.

#### 94.- Materias cuyo empleo se prohíbe.

El inciso 2° del antiguo Código del Trabajo disponía que el reglamento determinará las materias cuyo empleo se prohíbe,

tales como la cerusa, el sulfato de plomo, etc.; las proporciones en que pueden tolerarse, las señas o indicaciones que deben tener los bultos de carga, y las demás normas relativas a las industrias peligrosas o insalubres.

Esta norma no está contemplada en el actual Código.

#### 95.- Medieros o aparceros.

De acuerdo con los artículos 75 y 77 del antiguo Código del Trabajo, los medieros y aparceros eran trabajadores agrícolas y estaban protegidos por la legislación laboral. En sus contratos debían determinarse:

1.- La extensión y situación del terreno que se da en medias y la clase de cultivos que se debe desarrollar en él;

2.- Los elementos de trabajo que proporcionarán el propietario y los obreros;

liquidación del contrato, el plazo mínimo del contrato, de acuerdo con lo establecido por el artículo 34 del DFL N° 9 de 1968, era de tres años y cuando el cultivo debía hacerse en forma rotativa, debía entregarse oportunamente al mediero un nuevo terreno equivalente para efectuar la rotación;

4.- El plazo a que se ceñirán los anticipos a que el patrón se obligare, etc.

De acuerdo con el inciso 3° del artículo 86 del actual Código del Trabajo, los medieros o aparceros quedan fuera de la legislación y protección laboral.

#### 96.- Menores de 18 años. Trabajos prohibidos.

El artículo 46 del antiguo Código del Trabajo prohibía el desempeño de los menores de 18 años en trabajos subterráneos, en la elaboración o manipulación de materias inflamables, en la limpieza de motores o piezas de transmisión mientras funcionan las maquinarias, en las derripiaduras de los cachuchos de las salitreras o en faenas que requieran fuerzas excesivas y en otros trabajos calificados de peligrosos o insalubres.

El artículo 14 del actual Código del Trabajo contiene una disposición similar a la antes mencionada, salvo que se suprimió la referencia a las faenas o trabajos que se han mencionado en forma destacada en el inciso anterior.

#### 97.- Minería del hierro. Indemnización por término de contrato.

La Ley N° 17.400 dispuso que en los casos de paralización de faenas, o en los casos de reducción de personal originados por racionalización, mecanización o automatización, producidos en empresas que desarrollen labores de explotación, exportación o cualquiera otra labor inherente a la minería del hierro, deberá pagarse a los trabajadores una **indemnización especial** equivalente a un mes del último sueldo o salario base por cada año de servicios continuos o discontinuos y



Madres de primera y segunda clase.

fracción no inferior a seis meses. Esta indemnización era además de la que correspondía en caso de despido colectivo o paralización de faenas no autorizadas legalmente.

Además era compatible con la establecida en la Ley N° 16.455.

La Ley N° 17.400 fue derogada por el artículo 4° letra g) de la Ley N° 18.018.

#### 98.- Mujer embarazada. Chofer de casa particular.

La Ley N° 6.242, modificada por la Ley N° 15.222, declaró empleados particulares a los choferes de casa particular y les hizo aplicables las disposiciones del Título IV del Libro I del Código del Trabajo, lo que significa que estos trabajadores tenían todos los derechos de los empleados particulares, y la mujer que se desempeñara como chofer de casa particular gozaba de fuero maternal.

El artículo 142 inciso final del actual Código del Trabajo dispone que las

normas sobre trabajadores de casa particular se aplicarán a los choferes de casa particular; esto significa que la mujer embarazada que se desempeñe como chofer de casa particular no goza de fuero alguno (Art. 186 inciso final).

#### 99.- Mujer embarazada. Fuero.

De acuerdo con lo establecido por el artículo 313 del antiguo Código del Trabajo en relación con la Ley N° 16.455, la mujer embarazada gozaba de fuero y no podía ser despedida si no era con previa autorización judicial, **no pudiendo el juez concederla en caso de producirse la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato ni en caso de expiración del plazo del contrato.**

Los artículos 186 y 165 del actual Código permiten el **desafuero y despido de la mujer embarazada por la conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato y en caso de expiración del plazo del contrato.**

#### 100.- Mujer embarazada. Trabajadoras de casa particular.

El antiguo Código del Trabajo no contenía disposición alguna que excluyera a las trabajadoras de casa particular de fuero con motivo de la maternidad.

El artículo 186 inciso final del actual Código dispone: "Lo dispuesto en este artículo no es aplicable a las trabajadoras de casa particular."

Esta exclusión reviste mayor gravedad si se considera que el antiguo Código en su artículo 61 sólo consideraba trabajadoras de casas particulares a las que se desempeñaban en forma continua y **para un solo patrón** en trabajos propios del servicio de un hogar. Por su parte el artículo 142 del actual Código considera trabajadoras de casa particular a las que se dediquen en forma continua, al servicio de una o más personas o de una fami- ➤



lla, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

#### 101.- Mujer embarazada. Trabajadores de instituciones de beneficencia. Labores de aseo y asistencia.

Con anterioridad al mes de septiembre de 1973 estas trabajadoras eran consideradas obreras y tenían todos los derechos de tales, esto es, la mujer gozaba de todos los derechos propios de los de las obreras, entre ellos, de fuero maternal.

El artículo 142 del actual Código considera trabajadoras de casa particular a las "que se dediquen en forma continua, al servicio de una o más personas o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar y a las personas que realizan labores iguales o similares a las señaladas, en instituciones de beneficencia"; esto significa que la mujer embarazada no goza de fuero alguno (Art. 186 inciso final).

#### 102.- Mujer embarazada. Trabajos peligrosos.

El artículo 314 del antiguo Código del Trabajo disponía que durante el embarazo y hasta tres meses después del alumbramiento la mujer trabajadora no podía desarrollar trabajos que se consideren perjudiciales para su salud y en caso de que el trabajo que realice habitualmente sea considerado perjudicial para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo.

El artículo 187 del actual Código del Trabajo mantiene el beneficio pero lo limita exclusivamente al período del embarazo, suprimiendo esta protección por los tres meses siguientes a él.

## "N"

#### 103.- Nacionalidad de los trabajadores. Porcentaje máximo de trabajadores extranjeros.

El artículo 115 del antiguo Código del Trabajo disponía que el 85 por ciento, a lo menos, del total de empleados que sirvan a un mismo empleador, será de nacionalidad chilena. Sólo se exceptuaba de esta disposición al empleador que ocupe cinco o menos empleados y se consideraba como chileno al extranjero residente por más de diez años en el país. Para poder llevar un control sobre el cumplimiento de esta obligación, el artículo 117 obligaba al empleador de trabajadores extranjeros a llevar en su oficina principal y en cada sucursal un registro de su personal con las indicaciones que establecía el Reglamento.

El artículo 20 del actual Código del Trabajo contiene una norma similar, salvo en cuanto exceptúa de esta obligación al empleador que no ocupe más de 25 trabajadores y considera como chilenos a



José Piñera, cuando citaba a los dirigentes sindicales a su despacho, mientras fraguaba el "Plan Laboral".

los extranjeros residentes por más de cinco años en el país. Además, no se establece ningún sistema especial de control a este respecto.

#### 104.- Nacionalidad de los trabajadores. Remuneraciones.

El artículo 140 del antiguo Código del Trabajo disponía, en concordancia con la norma que establecía el porcentaje máximo de trabajadores extranjeros en una empresa, que el 85 por ciento, a lo menos, de la suma total que se pague por sueldos deberá asignarse a empleados chilenos, dentro de las reglas del artículo 116.

La norma anteriormente señalada fue derogada y actualmente no existe esa protección para los trabajadores chilenos.

#### 105.- Naturaleza de los servicios. Modificación unilateral.

El artículo 12 del actual Código del Trabajo faculta al empleador para alterar la naturaleza de los servicios siempre que se trate de labores similares y sin que importe un menoscabo para el trabajador.

Esta facultad unilateral del empleador no existía en la legislación vigente al 11 de septiembre de 1973.

#### 106.- Negociación colectiva. Declaración unilateral del empleador de períodos no aptos para negociar.

El antiguo Código del Trabajo no establecía limitación alguna, en cuanto a la o a las oportunidades en que los trabajadores podían promover un conflicto colectivo del trabajo, quienes podían hacerlo cuando lo estimaran conveniente a su intereses.

El actual Código, en su artículo 298, dispone que los trabajadores no podrán presentar un proyecto de contrato colectivo en uno o más períodos que, cu-

briendo en su conjunto un plazo máximo de sesenta días en el año calendario, el empleador haya declarado no aptos para iniciar negociaciones. Esta declaración la puede hacer una vez al año.

#### 107.- Negociación colectiva. Extensión del contrato colectivo.

Durante la vigencia del antiguo Código del Trabajo, el contrato colectivo era aplicable y obligaba a todos los trabajadores de la empresa afiliados al sindicato que lo celebraba, sean trabajadores actuales o futuros, de manera que quienes ingresaban a trabajar en la empresa con posterioridad a la suscripción del contrato colectivo, se encontraban amparados por sus cláusulas y gozaban de todos sus beneficios.

Los artículos 316 y 317 del actual Código disponen que los contratos colectivos deberán contener la determinación precisa de las partes a quienes afecta y que sólo regirán respecto de los trabajadores que hayan sido parte en la negociación; de esta manera, quienes ingresen a la empresa con posterioridad a la suscripción del contrato no estarán amparados por él ni gozarán de sus beneficios.

#### 108.- Negociación colectiva y permisos sindicales.

En el antiguo Código, trabajadores y empleadores podían, con toda libertad, durante el conflicto colectivo del trabajo negociar acerca de los permisos sindicales ya que el Código no contenía disposición alguna que prohibiera tal negociación.

El Código actual, en su artículo 237, dispone que los contratos colectivos en ningún caso podrán alterar los permisos sindicales que son, como máximo, de cuatro horas semanales por cada director en los sindicatos que agrupan 249 o

menos afiliados, y de seis horas, también como máximo, cuando agrupen 250 o más afiliados.

### 109.- Negociación colectiva entre una asociación de empleadores y una federación o confederación sindical.

Este tipo de negociación estaba permitida en el antiguo Código del Trabajo, y su artículo 3º definía el contrato colectivo como la convención celebrada entre un patrón o una asociación de patrones, por una parte, y un sindicato o confederación de sindicatos por la otra, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes de trabajo o de salario, sea en una empresa o en un grupo de empresas.

El artículo 282 del actual Código dispone: "Queda absolutamente prohibida la negociación de un empleador o más, con trabajadores de más de una empresa, sea por el procedimiento de negociación que señala este libro o en cualquier otra forma".

### 110.- Negociación colectiva. Federación y confederaciones, prohibición.

Estas organizaciones podían participar en los conflictos colectivos y es así como el antiguo Código del Trabajo en su artículo 3º definía el Contrato Colectivo como la convención celebrada entre un patrón o una asociación de patrones, por una parte, y un sindicato o confederación de sindicatos por la otra, con el fin de establecer ciertas condiciones comunes de trabajo o de salario, sea en una empresa o en un grupo de empresas.

El artículo 285 del actual Código dispone: "Las federaciones y confederaciones no podrán negociar colectivamente, aun cuando agrupen a trabajadores de una misma empresa".



Los trabajadores solitarios, sin derecho prácticamente a nada.



### 111.- Negociación colectiva. Fuero de los miembros de la comisión negociadora.

El artículo 608 del antiguo Código del Trabajo disponía que los representantes de los trabajadores ante las Juntas de Conciliación, no podían ser removidos de sus puestos en las empresas, establecimientos o faenas en que trabajen, sino en virtud de causa calificada de suficiente por el respectivo Juez del Trabajo. **Esta inamovilidad subsistía hasta seis meses después de cesación en el cargo de delegado.**

El artículo 552 del actual Código otorga fuero a los integrantes de la Comisión negociadora de los trabajadores, el que se extenderá **por treinta días adicionales contados desde la terminación del procedimiento de negociación.**

Sin embargo, no es necesario el desahucio de estos delegados cuando el plazo del contrato expire dentro del período de treinta días antes señalado.

### 112.- Negociación colectiva. Fuero de los trabajadores.

El artículo 596 del antiguo Código del Trabajo establecía que desde el momento en que se plantea un conflicto colectivo, ningún trabajador podrá ser suspendido, desahuciado ni despedido, sino en virtud de causa legítima previamente calificada por el Juez del Trabajo competente.

No eran legítimas y en consecuencia no se podía otorgar la autorización para despedir a un trabajador por las siguientes causas:

- 1.- Expiración del plazo,
- 2.- Fuerza mayor o caso fortuito,
- 3.- Por voluntad de las partes.

Sólo era causa justificada la conclusión de la **clase** de labor, trabajo o servicio para el cual el trabajador fue contratado;

**siempre que no exista en la empresa o faena otra clase de trabajo similar.**

De acuerdo con lo dispuesto en los artículos 352 y 165 del actual Código, el Juez del Trabajo podrá autorizar el despido de un trabajador involucrado en una negociación colectiva por:

1.- La conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato;

2.- La expiración del plazo del contrato. Además se podrá despedir, sin necesidad de autorización alguna, a los trabajadores una vez transcurridos sesenta días de iniciada la huelga.

Por último, si el empleador invoca alguna de las causales contempladas en el artículo 157 del Código no opera el fuero y se puede despedir a un trabajador sin requerir autorización. Se ha comprobado como algunos inescrupulosos han hecho uso, sin fundamento ni razón alguna, de esa disposición legal para tratar de quebrar los justos movimientos de los trabajadores.

### 113.- Negociación colectiva. Inicio de las actividades de la empresa.

Durante la vigencia del antiguo Código del Trabajo se podía iniciar un procedimiento de negociación colectiva o promover un conflicto colectivo sea cual fuere el tiempo de existencia de la empresa.

El artículo 286 del actual Código dispone: Para negociar colectivamente dentro de una empresa, se requerirá que haya transcurrido a lo menos un año desde el inicio de sus actividades.

### 114.- Negociación colectiva. Materias susceptibles de ella.

De acuerdo con lo dispuesto por los artículos 44 y 45 del Reglamento N° 839 de 30 de noviembre de 1944, había absoluta libertad para formular las peticiones que los trabajadores estimaren convenientes.

tes a sus intereses y sólo no podían ser motivo de un conflicto colectivo las peticiones que signifiquen cuestiones relativas a la mera aplicación de las leyes o reglamentos. De plantearse cuestiones relativas a estas materias, la Junta de Conciliación debía oficiar de inmediato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta exija el cumplimiento de las leyes o reglamentos y formule la denuncia correspondiente.

El artículo 291 del actual Código dispone que no podrán ser objeto de negociación colectiva ni de ningún tipo de convenio o contrato colectivo, las siguientes materias:

1.- Las que importen una modificación de derechos irrenunciables de los trabajadores o la modificación de normas legales imperativas o prohibitivas.

2.- Las que sean ajenas al funcionamiento de la empresa, predio o establecimiento y al bienestar de sus trabajadores.

3.- Las que limiten la facultad del empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa.

4.- Las que puedan significar restricciones al uso de mano de obra o a insumos, tales como limitaciones a la contratación de trabajadores no sindicados o de trabajadores aprendices, cuestiones relativas al tamaño de la cuadrilla, ritmo de producción, sistema de promociones y uso de maquinarias.

5.- Las que se refieran a remuneraciones y condiciones de trabajo de personas que no pertenezcan al sindicato o grupo negociador, o a las cuales no les sea permitido negociar colectivamente.

6.- Las que impliquen la obligación del empleador de pagar los días no trabajados durante una huelga.

7.- Las que directa o indirectamente importen un financiamiento a las organizaciones sindicales o de trabajadores o impliquen aportes a fondos u otras entidades internas que no sean administradas

en conjunto por el empleador y representantes de los trabajadores, y

8.- Las que se refieran a la creación, mantención y vigencia de fondos u otras entidades, cualquiera sea su naturaleza o denominación, que sean externas a la empresa y financiadas, en todo o parte, con aportes de diversos empleadores, y las cotizaciones a dichos fondos y entidades.

### 115.- Negociación colectiva. Número de trabajadores que puedan iniciarla.

El artículo 589 del antiguo Código del Trabajo reglamentaba los conflictos colectivos en toda empresa, establecimiento o faena que registre más de diez trabajadores, y el artículo 590, por su parte, no establecía limitación alguna en cuanto al número de trabajadores necesario para provocar un conflicto colectivo; así por lo demás lo reconoció la Dirección General del Trabajo en su dictamen N° 1.102 de 25 de enero de 1944.

El artículo 295 del actual Código sólo permite iniciar negociación colectiva:

1.- A los sindicatos o grupos de trabajadores que representen a lo menos el diez por ciento del total de la empresa o predio en número no inferior a 25;

2.- A los sindicatos o grupos de trabajadores que representen el 40 por ciento a lo menos del total de los trabajadores de un establecimiento de una empresa, siempre que su número no sea inferior a 25, y

3.- En las empresas de menos de 50 trabajadores sólo podrán presentarse proyectos por más del 50 por ciento de los trabajadores y siempre que su número no sea inferior a ocho.

### 116.- Negociación colectiva. Quorum para aprobar la huelga.

El artículo 627 del antiguo Código del

Trabajo establecía que la huelga debía acordarse en votación secreta, en la que participan las dos terceras partes de los miembros del sindicato y con el voto conforme de la mayoría absoluta de los votantes, vale decir, que **a lo menos, se necesitaba el voto de la tercera parte de los trabajadores más uno (33 por ciento más uno).**

El artículo 340 del actual Código exige la mayoría absoluta (50 por ciento más uno) de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva para que puedan aprobar la huelga.

### 117.- Negociación colectiva. Trabajadores excluidos de ella.

En el antiguo Código del Trabajo todos los trabajadores de una empresa, sea cual fuere el cargo que ocuparen, podían participar en los conflictos colectivos del trabajo.

El artículo 283 del actual Código del Trabajo prohíbe negociar colectivamente e integrar las comisiones negociadoras a los siguientes trabajadores:

1.- Los aprendices;

2.- Aquellos que se contraten para una determinada obra o faena transitoria o de temporada;

3.- Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados;

4.- Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y

5.- Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa ejercen dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

### 118.- Notarías. Gratificaciones.

En conformidad a lo dispuesto en el artículo 3° de la Ley N° 7.868 de 1944, estos empleados tenían derecho a una gratificación anual equivalente a la duodécima parte del sueldo y participaciones legales que percibieren en el año.

El artículo 3° de la Ley N° 7.868 fue derogado por el artículo 3° de la Ley N° 18.018, que, además, dispuso que estos trabajadores, se regirán por la ley laboral común.

### 119.- Notarías, y otros funcionarios auxiliares de la administración de justicia. Remuneraciones.

El artículo 54 de la Ley N° 16.250 facultó al Presidente de la República para fijar los aranceles de los funcionarios auxiliares de la administración de justicia y los porcentajes de distribución de aquéllos entre los funcionarios y sus empleados. En virtud de ello los empleados de Notarías, Conservadores y otros, tenían, entre sus remuneraciones, un porcentaje de los ingresos de la respectiva Notaría o Conservador.

Este beneficio fue suprimido por el artículo 9 de la Ley N° 18.018.



Nada protege su descanso semanal.

“O”

**120.- Operadores de sistemas mecanizados de contabilidad o estadística. Jornada ordinaria de trabajo.**

El artículo 125 del inciso 5º del antiguo Código del Trabajo fijaba para estos trabajadores una jornada ordinaria de trabajo de **33 horas semanales**.

El actual Código no contempla norma especial alguna al respecto, por lo que a estos trabajadores se les aplica el artículo 23 que establece una jornada ordinaria de **48 horas semanales**.

**121.- Operadores telefónicos. Jornada ordinaria de trabajo.**

El artículo 125 inciso 3º del antiguo Código del Trabajo fijaba para estos trabajadores una jornada ordinaria de trabajo de **42 horas semanales**.

El actual Código no contempla norma especial alguna al respecto, por lo que a estos trabajadores se les aplica el artículo 23 que establece una jornada ordinaria de **48 horas semanales**.

“P”

**122.- Panaderías. Descanso semanal.**

El artículo 5º de la Ley N° 11.999 de 1955 dispuso que las panaderías de todo el país deberán dar un descanso de un día semanal a su personal de empleados de mostrador, de oficinas y cajeros.

Las empresas que no den cumplimiento a este descanso deberán **pagar con un recargo del 200 por ciento las horas que dicho personal trabaje en contravención a esta norma, sin perjuicio de las sanciones legales**.

La Ley N° 11.999 fue derogada por el artículo 6º N° 3 de la Ley N° 18.018.

**123.- Paralización de empresas.**

El artículo 86 inciso 3º del antiguo Código del Trabajo establecía que la paralización de empresas sólo procedía previa autorización conjunta de los Ministros de Economía y del Trabajo.

Esta disposición no existe en el actual Código y los empleadores pueden, sin control ni autorización alguna, paralizar sus actividades.

**124.- Pedicuros. Remuneraciones.**

La Ley N° 9.613 dispuso que estos trabajadores fuesen empleados particulares fijando para ellos una remuneración consistente en el 52,5 por ciento del precio cobrado al público por el servicio. En los salones de belleza para señoras y en los servicios de manicuro podía descontarse para el cálculo de la remuneración el costo de los materiales empleados.



*Perforador, su trabajo riesgoso les daba derecho a una jornada especial de trabajo. Eso ya no existe.*

La Ley N° 9.613 fue derogada por el artículo 2º, letra d) de la Ley N° 18.018.

**125.- Peinadores. Remuneraciones.**

La Ley N° 9.613 dispuso que estos trabajadores fuesen empleados particulares, fijando para ellos una remuneración consistente en el 52,5 por ciento del precio cobrado al público por el servicio. En los salones de belleza para señoras y en los servicios de manicuro podía descontarse para el cálculo de la remuneración el costo de los materiales empleados.

La Ley N° 9.613 fue derogada por el artículo 2º, letra d) de la Ley N° 18.018.

**126.- Peluqueros. Remuneraciones.**

La Ley N° 9.613 dispuso que estos trabajadores fuesen empleados particulares, fijando para ellos una remuneración consistente en el 52,5 por ciento del precio cobrado al público por el servicio. En los salones de belleza para señoras y en los servicios de manicuro podía descontarse para el cálculo de la remuneración el costo de los materiales empleados.

La Ley N° 9.613 fue derogada por el artículo 2º, letra d) de la Ley N° 18.018.

**127.- Perforadores de sistemas mecanizados de contabilidad o estadística. Jornada ordinaria de trabajo.**

El artículo 126 del antiguo Código del Trabajo establecía una jornada de **33 horas semanales** para los operadores, perforadores y supervisores de sistemas mecanizados de contabilidad o estadística.

El actual Código no contiene norma especial alguna a este respecto, de manera que a estos trabajadores se aplica lo dispuesto en el artículo 23, que establece una jornada de **48 horas a la semana**.

**128.- Periodistas. Descanso semanal.**

El artículo 7º de la Ley N° 11.999 de 1955 dispuso que las empresas periodis-

ticas de todo el país deberán dar un descanso de un día semanal a su personal, pudiendo hacer turnos para su funcionamiento.

Las empresas que no den cumplimiento a este descanso deberán **pagar con un recargo del 200 por ciento las horas que dicho personal trabaje en contravención a esta norma**.

La Ley N° 11.999 fue derogada por el artículo 6º N° 3 de la Ley N° 18.018.

**129.- Periodistas. Indemnización por años de servicios.**

El artículo 1º de la Ley N° 6.192 establecía que los periodistas que no tengan derecho a jubilación y que dejen de prestar servicios por renuncia, vacancia o cualquier otra causa que no sea la destitución por comisión de crimen o simple delito de acción pública, tenían derecho a una indemnización de un mes de sueldo por cada año de servicios o fracción mayor de seis meses, considerando una remuneración mensual tope limitada por la misma ley.

Esta indemnización era compatible con la establecida en la Ley N° 16.455.

La Ley N° 6.192 fue derogada por la letra b) del artículo 4º de la Ley N° 18.018.

**130.- Periodistas. Sueldos mínimos.**

El artículo 2º de la Ley N° 14.837, en relación con los artículos 4º de la Ley N° 15.515, 52 de la Ley N° 17.416 y 1º de DFL N° 1 de 1971, fijó para los periodistas un **sueldo mínimo** de acuerdo a la siguiente escala:

I) Ciudades cabeceras de provincias y Arica, Ovalle, Viña del Mar y Talcahuano:

Escala A): Directores, subdirector, jefe de información y jefe o secretario de redacción, ocho y tres cuartos sueldos vitales mensuales.

Escala B): Redactores, jefes de crónica y jefes de sección, siete y medio sueldos vitales mensuales.

Escala C): Subjefes de secciones, reporteros y periodistas, secretarios de la dirección, seis y un cuarto sueldo vitales mensuales.

Escala D): Periodistas colegiados que desempeñen funciones no especificadas en las tres escalas anteriores, cinco sueldos vitales mensuales.

II)- Ciudades no cabeceras de provincias; salvo las señaladas.

Escala A): Directores, subdirector, jefe de información y jefe o secretario de redacción, siete sueldos vitales mensuales.

Escala B): Redactores, jefes de crónica y jefes de sección, seis sueldos vitales mensuales.

Escala C): Subjefes de secciones, reporteros y periodistas, secretarios de la dirección, cinco sueldos vitales mensuales.

Escala D): Periodistas colegiados que desempeñen funciones no especificadas en las tres escalas anteriores, cuatro sueldos vitales mensuales.

El artículo 8º de la Ley N° 18.018 dispuso que los sueldos vitales establecidos en las leyes deberán expresarse en ingresos mínimos reajustables.

La letra f) del artículo 2º de la Ley N° 18.018 derogó el artículo 2º de la Ley N° 14.837, el artículo 4º de la Ley N° 15.141 y el DFL N° 1 de 1971.

### 131.- Permanentistas. Remuneraciones.

La Ley N° 9.613 dispuso que estos trabajadores fuesen empleados particulares, fijando para ellos una remuneración consistente en el 52,5 por ciento del precio cobrado al público por el servicio. En los salones de belleza para señoras y en los servicios de manicuro podía descontarse para el cálculo de la remuneración, el costo de los materiales empleados.

La Ley N° 9.613 fue derogada por el artículo 2º, letra d) de la Ley N° 18.018.



### 132.- Peso de los sacos de carguío por la fuerza del hombre.

El artículo 339 del antiguo Código del Trabajo disponía que el peso de los sacos destinados al carguío por fuerza del hombre, no podrá exceder de 80 kilogramos en total. Esta disposición fue suprimida por la Junta de Gobierno, de modo que no existe límite alguno al peso de tales sacos.

### 133.- Plazo de tramitación del proceso por despido injustificado.

El artículo 7º inciso 4º de la Ley N° 16.455 disponía que el procedimiento en caso de despido injustificado "tendrá una duración máxima de quince días hábiles contados desde la notificación a las partes de la reclamación interpuesta".

La actual legislación laboral no establece plazo alguno a este respecto.

### 134.- Plazo del contrato de trabajo. Su terminación.

El artículo 2º N° 12 de la Ley de inamo-

vidad N° 16.455 estableció como causal de terminación del contrato de trabajo la expiración del plazo fijado para su duración, plazo que no podrá ser superior a seis meses, si al término del plazo el trabajador continuare trabajando su contrato se transformará en indefinido.

El artículo 115 letra b) del actual Código del Trabajo contiene una norma similar, salvo que el contrato de plazo fijo puede ser de hasta dos años, esto es, multiplicado cuatro veces el plazo en que el trabajador puede ser despedido por esta causal; con el agravante que se puede renovar el contrato sin que se transforme en indefinido, lo que sólo ocurrirá a la segunda renovación.

### 135.- Prescripción de los derechos laborales.

Los artículos 89 y 179 del antiguo Código del Trabajo disponían que las acciones

y derechos establecidos en el Código prescribían en seis meses, a contar de la fecha de terminación de los servicios, salvo prescripción especial. Esto es que mientras el trabajador estuviere prestando servicios no corría en su contra ningún plazo de prescripción, pudiendo ejercer sus acciones respecto a derechos o prestaciones que se le adeudaran, en cualquier tiempo, durante dicha prestación de servicios.

El artículo 453 del actual Código dispone: "Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles". En todo caso, las acciones provenientes de los actos y contratos a que se refiere este Código prescribirán en seis meses contados desde la terminación de los servicios.

### 136.- Previsión, Instituciones de Indemnización en caso de despido.

El artículo 58 de la Ley N° 7.295 establece que los empleados semifiscales y de las instituciones de previsión que vivie-

ren más de tres años de servicios, no podían ser despedidos sino en virtud de una causa justificada y, en caso de transgresión, se les debía pagar una indemnización EXTRAORDINARIA de un mes de sueldo por cada año de servicios, incluyendo las cargas familiares y gratificaciones, sin perjuicio de la que pudiere corresponderle por tener fuero.

Este artículo fue derogado suprimiéndose el beneficio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo único del DL N° 1.270.

### 137.- Probadores telefónicos. Jornada ordinaria de trabajo.

El artículo 125 inciso 3º del antiguo Código del Trabajo fijaba para estos trabajadores una jornada ordinaria de trabajo de 42 horas semanales.

El actual Código no contempla norma especial alguna al respecto, por lo que a estos trabajadores se les aplica el artículo 23 que establece una jornada ordinaria de 48 horas semanales.

### 138.- Profesores de colegios particulares. Plazo mínimo del contrato de trabajo.

Los contratos de trabajo de estos profesores debían celebrarse por el término mínimo de un año, de marzo a marzo, y se entendían renovados por un nuevo año si no se hubiese notificado su no renovación antes del 15 de enero (Art. 7º Ley 10.518).

La Ley N° 10.518 fue derogada por el artículo 2º letra e) de la Ley N° 18.018 y los profesores no gozan, actualmente, de esta protección legal.

### 139.- Profesores de colegios particulares. Prescripción de sus derechos.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9º de la Ley N° 10.518, las acciones para ejercer los derechos de estos trabajadores prescribían en el plazo de doce meses contados desde la fecha de terminación de los servicios.

La Ley N° 10.518 fue derogada por el artículo 2º letra e) de la Ley N° 18.018 y las acciones y derechos de los profesores se rigen por el artículo 453 del actual Código del Trabajo, de manera que su prescripción corre mientras se están prestando los servicios y es de dos años; además, y en todo caso, prescriben a los seis meses a contar de la fecha de terminación de los mismos.

### 140.- Profesores de colegios particulares pagados. Reajuste de remuneraciones.

Los profesores de colegios particulares pagados, de acuerdo con lo que estableció el artículo 5º de la Ley N° 10.518, tenían derecho a un reajuste anual de sueldos, a contar del 1º de enero de cada año, igual al que resulte de multiplicar el aumento que, por efecto del alza del sueldo vital,

ya tenido la remuneración mínima legal de la hora semanal, por la jornada semanal de trabajo.

Además el artículo 6º les otorgaba un aumento del doce por ciento del sueldo que estuvieren disfrutando cada vez que cumplieren tres años de servicios consecutivos a un mismo empleador, y siempre que su remuneración no haya experimentado otro reajuste que el señalado anteriormente.

La Ley Nº 10.518 fue derogada por el artículo 2º letra e) de la Ley Nº 18.018 y los profesores no gozan, actualmente, de los reajustes de remuneración antes señalados.

#### 141.- Profesores de colegios particulares pagados. Remuneraciones.

Los profesores de colegios particulares pagados, clase A, esto es, aquellos que cobraban una pensión media anual por alumno externo superior al sueldo vital mensual, tenían derecho a que se les pague, por cada hora semanal de clases, una remuneración anual no inferior al 64 por ciento del monto que anualmente se fije para el sueldo vital mensual. Los profesores de colegios clase B, esto es, aquellos que cobraban una pensión inferior a la señalada para los de clase A, tenían una remuneración no inferior al 46 por ciento del mismo monto.

Además tenían un aumento del tres por ciento por cada carga familiar, con un tope de cuatro cargas.

La Ley Nº 10.518, que otorgaba estos beneficios, fue derogada por el artículo 2º letra e) de la Ley Nº 18.018 y los profesores no gozan, actualmente, de la remuneración mínima antes señalada.

#### 142.- Profesores de colegios particulares. Remuneraciones y vacaciones escolares.

Bajo la vigencia de la Ley Nº 10.518 los profesores tenían totalmente garantizadas sus remuneraciones durante el descanso de vacaciones en los meses en que los colegios cerraban con motivo de feriado escolar, ya que el contrato debía celebrarse por un término no inferior a un año, de marzo a marzo de cada año.

Derogada la Ley Nº 10.518, los profesores se rigen, a este respecto, por el artículo 74 del actual Código del Trabajo; gozarán de remuneraciones y sus contratos se entenderán prorrogados por los meses de enero y febrero siempre que:

a) el profesor tenga más de seis meses continuos de servicios en el mismo establecimiento, y

b) que el contrato esté vigente al mes de diciembre.

#### 143.- Protección a la maternidad. Publicidad de sus normas.

Con el fin de que las trabajadoras pudieran conocer y exigir el cumplimiento de las normas sobre protección a la maternidad, el artículo 308 del antiguo Có-

digo del Trabajo establecía que en los servicios y establecimientos o empresas industriales, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o pertenecientes a una corporación de derecho público o privado, en que trabajen mujeres, se colocarán, en lugares visibles, carteles que contengan el texto de las normas legales sobre protección a la maternidad y su Reglamento.

Esta obligación fue eliminada por la Ley Nº 18.018 y no existe en el actual Código del Trabajo.

## “R”

#### 144.- Radioperadores telefónicos. Jornada ordinaria de trabajo.

El artículo 125 inciso 3º del antiguo Código del Trabajo fijaba para estos trabajadores una jornada ordinaria de trabajo de **42 horas semanales**.

El actual Código no contempla norma especial alguna al respecto, por lo que a estos trabajadores se les aplica el artículo 23 que establece una jornada ordinaria de **48 horas semanales**.



Jubilados, derechos por ellos adquiridos simplemente desaparecieron.

#### 145.- Reincorporación en caso de despido injustificado.

La Ley Nº 16.455 establecía el derecho del trabajador despedido injustificadamente a ser reincorporados de inmediato a sus labores habituales, con derecho al pago de las remuneraciones correspondientes a todo el período de separación, que se entendía como efectivamente trabajado para todos los efectos laborales.

La actual legislación laboral suprimió este derecho de los trabajadores.

#### 146.- Remuneración. Casos en que se puede fijar una menor al ingreso mínimo.

El antiguo Código del Trabajo disponía

que, en ningún caso, los trabajadores podían percibir un sueldo inferior al mínimo legal; el artículo 20 de la Ley Nº 17.416 derogó cualquiera disposición que permitiera rebajar el salario mínimo o el sueldo vital de cualquier trabajador.

El Código actual contempla varios casos en que no es aplicable el sueldo ni la remuneración mínima, dejando a los trabajadores privados de esta protección; podemos citar:

a) Si se convienen jornadas parciales de trabajo (Art. 43 inc. 3º).

b) Para los mayores de 65 años de edad (Art. 43 inc. 4º).

c) Trabajadores de casa particular, incluyendo a choferes y a quienes se desempeñan en instituciones de beneficencia (Arts. 142 y 147).

d) Trabajadores aprendices (Art. 80).

#### 147.- Remuneraciones. Igualdad entre chilenos y extranjeros.

El artículo 60 de la Ley Nº 7.295 disponía que los empleados chilenos que percibían una remuneración inferior a la de los extranjeros, no obstante el desempeño de funciones de la misma naturaleza e importancia, gozarán de rentas equivalentes a las de estos últimos.

Este beneficio fue derogado y supri-

mido por el artículo 6º 10 de la Ley Nº 18.018.

#### 148.- Remuneraciones. Inembargabilidad.

El artículo 40 del antiguo Código del Trabajo establecía la inembargabilidad de las remuneraciones, las que **sólo podían embargarse hasta en un 50 por ciento cuando se tratara de pensiones alimenticias debidas por ley y declaradas judicialmente**.

El artículo 56 del actual Código contiene una norma similar, salvo que le agregó que se pueden embargar las remuneraciones en caso de defraudación, hurto o robo cometido por el trabajador en contra del empleador o de re-

muneraciones adeudadas por el trabajador.

“S”

#### 149.- Salas-cunas.

El artículo 315 del antiguo Código del Trabajo obligaba a los establecimientos que ocupaban 20 o más trabajadoras a tener salas-cunas. La Dirección del Trabajo podía ordenar el establecimiento de salas-cunas en aquellos establecimientos que ocuparan menos de 20 trabajadoras, si las circunstancias existentes en la respectiva industria así lo aconsejaren.

El artículo 188 del actual Código del Trabajo faculta al empleador para no tener sala-cuna y elegir alguna sala-cuna a la que la trabajadora deba llevar a su hijo, si paga los gastos que ello implique.

Además, se derogó la facultad de la Dirección del Trabajo para ordenar la creación de salas-cunas en establecimientos que ocupen menos de 20 trabajadoras.

#### 150.- Salas-cunas. Sanción judicial por incumplimiento.

El artículo 321 del antiguo Código del Trabajo disponía: "El juez del trabajo podrá decretar el cierre del establecimiento en caso de que no se instalen las salas-cunas correspondientes".

Esta facultad del juez del trabajo fue suprimida por el actual Código.

#### 151.- Salarios. Asignaciones en favor de la familia.

El artículo 39 del antiguo Código del Trabajo disponía que en el contrato se podrá establecer la cantidad que el obrero asigne para la mantención de su familia, la que no podrá exceder del 50 por ciento del salario líquido. Además, con el objeto de evitar abusos en contra del trabajador, se exigió que para que esta estipulación produjera efecto, los contratos debían ser visados por los Inspectores del Trabajo.

El artículo 58 del actual Código no pone límite a la cantidad que se pueda pagar directamente a la familia y suprimió la intervención protectora del Inspector del Trabajo.

#### 152.- Salarios. Forma de pago.

El artículo 36 del antiguo Código del Trabajo disponía que el pago de los salarios se hará, a lo menos, en los siguientes plazos:

- 1.- En los trabajos a sueldo fijo, mensualmente; pero el obrero puede obtener anticipos hasta de un 25 por ciento después de los primeros quince días de cada período;
- 2.- En los trabajos a jornal, cada semana, quincena o mes;
- 3.- En los trabajos por tiempo, una vez cada quince días, por lo menos;
- 4.- En los trabajos por pieza, medida

u obra, si estuvieren concluidos, cada semana, y en caso contrario, se pagará una suma proporcional al valor del trabajo realizado y podrá retenerse, como garantía, una cantidad que no exceda de la tercera parte de ese valor, y

5.- En los trabajos llamados de temporada, a la terminación de ésta. Sin embargo, los obreros podrán exigir un anticipo quincenal que no exceda del 50 por ciento del salario devengado.

El artículo 54 del actual Código del Trabajo establece que los períodos de pago de las remuneraciones no podrán exceder de un mes y que si nada se dijere en el contrato, deberán darse anticipos quincenales en los trabajos por pieza, obra o medida y en los de temporada. No indica los montos mínimos de los anticipos a que está obligado el empleador.

#### 153.- Salarios. Oportunidad de su pago.

El artículo 37 del antiguo Código del Trabajo establecía, en forma imperativa, que todo pago de salario deberá efectuarse en día de trabajo, entre los días

lunes y viernes, en el lugar de la faena y dentro de la hora siguiente a la terminación de la jornada.

El artículo 55 del actual Código contiene una norma similar, pero a la que agrega: Las partes podrán acordar otros días u horas de pago, lo que da al empleador la posibilidad de imponer en el contrato de trabajo los días u horas que estime convenientes.

#### 154.- Semifiscales. Indemnización en caso de despido.

El artículo 58 de la Ley N° 7.295 establecía que los empleados semifiscales y de las instituciones de previsión, que tuviesen más de tres años de servicios, no podían ser despedidos sino en virtud de causa justificada, y en caso de transgresión se le debía pagar una indemnización EXTRAORDINARIA de un mes de sueldo por cada año de servicios, incluyendo las cargas familiares y gratificaciones, sin perjuicio de la que pudiere corresponderle por tener fuero.

Este artículo fue derogado suprimiéndose el beneficio, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo único del DL N° 1.270.



### 155.- Servicios de utilidad pública. Gratificaciones.

El artículo 146 del antiguo Código del Trabajo establecía que las empresas que explotaran servicios de utilidad pública mediante concesiones o contratos con el Fisco o las Municipalidades y que estén sujetas al cobro de tarifas por dichos servicios debían, EN TODO CASO, esto es, tengan o no utilidades, pagar una gratificación, en relación a su capital pagado, que fluctuaba entre uno y seis sueldos vitales del Departamento de Santiago. Si las utilidades de la empresa permitieran mejorar este régimen de gratificación se optará por el que más favorezca al trabajador, de acuerdo a la ley.

Este beneficio no existe en la actualidad.

### 156. Sindicatos. Cotizaciones de los afiliados.

El artículo 394 del Código del Trabajo antiguo disponía que el empleador estaba obligado a descontar las cuotas ordinarias que establezcan los estatutos cuando así lo solicitare la directiva del sindicato industrial.

Por su parte el artículo 182 de la Ley N° 16.617 disponía: "Los sindicatos profesionales tendrán derecho a que los empleadores descuenten a los socios de dichos sindicatos las cuotas que establecen los estatutos y las que acuerde la asamblea".

Los artículos 249 y 250 del actual Código disponen que el empleador sólo podrá descontar las cuotas ordinarias y extraordinarias del sindicato y entregarlas a éste cuando:

- a) la mayoría absoluta de los afiliados así lo acordare en votación secreta que debe celebrarse ante ministro de fe, y
- b) el trabajador autorice por escrito a su empleador el mencionado descuento.

Estas autorizaciones deberán proceder a renovarse o a concederse cada vez que haya cualquier cambio en la cuota ordinaria o cualquier acuerdo sobre cuotas extraordinarias.

### 157.- Sindicatos. Directores. Requisitos.

El artículo 376 del antiguo Código del Trabajo sólo exigía los siguientes requisitos para ser director de un sindicato:

- a) Tener 18 años de edad;
- b) Ser chileno, y
- c) No haber sido condenado ni hallarse actualmente procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva.

El artículo 211 del actual Código exige:

- a) Ser mayor de 21 años de edad;
- b) Ser chileno, y
- c) No haber sido condenado ni hallarse actualmente procesado por crimen o simple delito que merezca pena aflictiva o por simple delito relativo a la administración de un patrimonio sindical;
- d) saber leer y escribir;
- e) no estar afecto a las inhabilidades



Su condición no le permite formar sindicato.

**des o incompatibilidades que establezcan la Constitución Política o las leyes;**

f) tener una antigüedad, como socio del sindicato, que no podrá ser inferior a seis meses, y

f) en los sindicatos de empresa tener una antigüedad no inferior a dos años de trabajo continuo en ella.

### 158.- Sindicatos. Finalidades.

Los artículos 372 y 373 del antiguo Código del Trabajo disponían que los sindicatos podrán establecer, de acuerdo

con las leyes pertinentes, cursos y escuelas primarias o profesionales, museos sociales, sociedades cooperativas de todo género, economatos o almacenes de consumo, oficinas de colocación y en general todos los servicios de cooperación, educación y previsión; podrían crear cajas de socorros mutuos, de retiro y de seguros.

El artículo 206 del actual Código señala las finalidades de las organizaciones sindicales, y entre ellas no se menciona ninguna de las referidas anteriormente, y el artículo 207 les prohíbe abocarse a objetivos distintos de los señalados en el artículo 206 o en sus estatutos.



### 159.- Sindicatos. Financiamiento.

El artículo 247 del actual Código del Trabajo prohíbe a los sindicatos contratar o recibir, directa o indirectamente, aportes, donaciones, empréstitos y en general ninguna otra clase de financiamiento de las empresas a que pertenezcan sus asociados.

Les prohíbe, además, contratar o recibir financiamientos directos o indirectos de personas naturales o jurídicas extranjeras.

Por último, sanciona a los dirigentes que reciban estos aportes con la cesación en el cargo y la inhabilidad para ser dirigentes sindicales por tres años.

Estas prohibiciones y sanciones NO EXISTIAN EN LA LEGISLACION ANTERIOR A 1973, de modo que los sindicatos

El Código actual en su artículo 208 dispone que los sindicatos de empresa sólo podrán constituirse después de un año de la iniciación de actividades de la respectiva empresa.

### 161.- Sindicato industrial. Finalidades.

El artículo 387 del antiguo Código del Trabajo fijaba las siguientes finalidades de estos sindicatos:

1) Celebrar con la empresa contratos colectivos de trabajo y **hacer valer los derechos que nazcan de estos contratos en favor de los obreros.**

2) Representar a los obreros en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando

menciona entre las finalidades de los sindicatos aquellas que se escriben con letras remarcadas en el párrafo anterior.

### 162.- Sindicato industrial. Afiliación de los socios.

Bajo la vigencia del antiguo Código del Trabajo, la afiliación al sindicato era obligatoria y los trabajadores se entendían afiliados, de pleno derecho, cuando cumplían 18 años de edad, si trabajaban desde antes en la industria, o al incorporarse a la empresa los mayores de esa edad.

El actual Código del Trabajo en su artículo 199 establece que la afiliación es voluntaria y por lo mismo no opera de pleno derecho.

### 163.- Sindicato industrial. Participación en las utilidades de la empresa.

Los artículos 405 al 409 del Código del Trabajo antiguo establecía una participación de las utilidades de la empresa en favor del sindicato, que era del cinco por ciento de ellas, con tope del tres por ciento de los salarios pagados.

El actual Código no establece participación alguna de utilidades en favor del sindicato; por el contrario, en su artículo 247 dispone: Los sindicatos no podrán contratar o recibir, directa o indirectamente, aportes, donaciones, empréstitos ni, en general, ninguna otra clase de financiamientos de las empresas a que pertenezcan sus asociados, y sanciona a los sindicatos, a los directores y a los empresarios que infrinjan tal prohibición.

### 164.- Sindicato industrial único.

Bajo el antiguo Código del Trabajo, en cada empresa sólo podía existir un sindicato industrial y uno profesional.

El actual Código del Trabajo en el artículo 210 contempla la posibilidad de que existan hasta diez sindicatos en una misma empresa.

### 165.- Sindicatos. Número de directores.

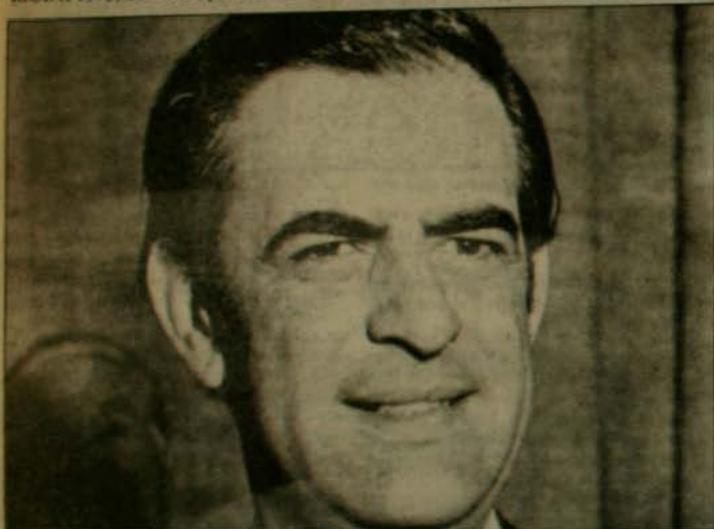
El artículo 376 inciso primero del antiguo Código del Trabajo disponía: "Los sindicatos, de cualquier naturaleza que sean, serán dirigidos por un directorio compuesto por cinco personas", quienes, de acuerdo con lo que disponía el artículo 379 del mismo Código, gozaban de fuero.

El artículo 220 del actual Código sólo contempla tres directores para los sindicatos que tengan 249 o menos afiliados.

### 166.- Sindicatos. Pérdida del fuero.

El artículo 379 del antiguo Código del Trabajo establecía que el fuero de los dirigentes sindicales se prorrogaba hasta seis meses después de haber dejado el cargo de director, siempre que la cesación en el no hubiere sido motivada por censura u otra medida disciplinaria tomada por la Asamblea del sindicato.

El artículo 229 del actual Código hace



Sergio Fernández, cuando fue Ministro del Trabajo tuvo especial dedicación en desarticular sindicatos y federaciones de trabajadores.

podían recibir, libremente, financiamiento de las empresas y de cualquiera persona u organización, nacional o extranjera. En efecto, el artículo 371 del antiguo Código establecía: "Los sindicatos podrán adquirir y conservar la posesión de bienes de todas clases, a cualquier título"; por su parte, el artículo 393 disponía que el patrimonio del sindicato se compondrá:

2) De las erogaciones voluntarias que en su favor hicieren la empresa, los obreros o terceros y de las asignaciones por causa de muerte;

3) De los fondos que deben ingresar al sindicato por concepto de **participación en las utilidades de la empresa respectiva.**

### 160.- Sindicato. Inicio de las actividades de la empresa.

El antiguo Código del Trabajo permitía la libre creación de sindicatos, sin depender del tiempo de existencia de la empresa.

sean requeridos por los interesados;

3) Representar a los obreros en los conflictos colectivos y, especialmente en las instancias de conciliación y arbitraje;

4) La organización de mutualidades complementarias de las leyes de previsión, economatos y almacenes de consumo, construcción de policlínicas y mausoleos, seguros de cesantía y salas de actos y espectáculos.

5) La instalación de escuelas industriales o profesionales y bibliotecas populares.

6) La organización de cooperativas. Sólo se permitirá la organización de cooperativas de producción, cuando se trate de producir artículos diferentes de aquellos que fabrique la empresa correspondiente, y

7) En general, atender a los fines culturales de solidaridad, cooperación y previsión que acuerden los asociados y que se determine en los estatutos.

El artículo 206 del actual Código no

perder el fuero cuando la cesación en el cargo de director se deba a censura de la asamblea sindical, **sanción aplicada por el Tribunal competente, término de la empresa, disolución del sindicato por incumplimiento grave de las disposiciones legales o reglamentarias, disolución del sindicato por haber estado en receso durante un período superior a un año, o a las causales previstas en sus estatutos si dichas causales importan culpa o dolo de sus dirigentes.**

#### 167.- Sindicatos. Permisos sindicales. Pago de remuneraciones.

En el antiguo Código, trabajadores y empleadores podían, con toda libertad, directamente, en forma individual o durante el conflicto colectivo del trabajo, negociar acerca del pago de las remuneraciones correspondientes al tiempo en que los directores hicieron uso de permisos sindicales ya que el Código no contenía disposición alguna que prohibiera tal negociación.

El Código actual en su artículo 240 dispone que el pago de remuneraciones o imposiciones previsionales durante los permisos y licencias de que tratan los artículos 238 y 239, **no podrán ser objeto de negociación colectiva, ni de ningún tipo de convenio o contrato INDIVIDUAL o colectivo.**

#### 168.- Sindicato profesional.

El artículo 410 del antiguo Código del Trabajo contemplaba la existencia de los sindicatos profesionales que eran las asociaciones formadas por personas que ejercen una misma profesión, industria o trabajo, o profesiones, industrias o trabajos similares o conexos, con el fin de ocuparse exclusivamente en el estudio, desarrollo y legítima defensa de los intereses comunes de los asociados.

El artículo 201 del actual Código, que es



Campesinos han visto casi desaparecer sus organizaciones sindicales.

el que establece los tipos de sindicatos que reconoce y acepta la ley, no contempla los sindicatos profesionales, de manera que los trabajadores perdieron el derecho a crear estas organizaciones.

#### 169.- Sueldos. Reajustes automáticos.

Una conformidad a lo que establecía el artículo 18 de la Ley N° 7.295, restablecido en su vigencia por el artículo 5° de la Ley N° 14.688, cuando el sueldo vital para un año sea distinto del que haya regido en el año inmediatamente anterior, los empleadores estarán obligados a reajustar, a partir del 1° de enero de ese año, los sueldos de que hayan gozado sus empleados en el año inmediatamente anterior, en la forma que establece la misma ley.

Por su parte, el artículo 5 de la Ley N° 17.713 dispone que el sueldo vital se reajustará, cada año, al contar del 1° de octubre, según la variación que haya experimentado el IPC entre el 1° de octubre del año anterior y el 30 de septiembre del año en curso.

Estos reajustes no existen en la actualidad, ya que fueron derogados por el artículo 6° N° 10 de la Ley N° 18.018.

#### 170.- Sueldos. Reajustes del tres por ciento anual.

El artículo 20 de la Ley N° 7.295 establecía que el trabajador cuyo sueldo fuese igual o inferior a una y media vez el sueldo vital tendrá derecho a un aumento del tres por ciento de su sueldo cada vez que complete un año de servicios durante el cual no haya tenido otra modificación en su sueldo que no sea la proveniente del reajuste del sueldo vital, en la forma que establecía el artículo 19 de la misma ley.

Este beneficio fue derogado y suprimido por el artículo 6° N° 10 de la Ley N° 18.018.

#### 171.- Sueldos. Reajuste del diez por ciento cada tres años.

El artículo 20 de la Ley N° 7.295 establecía que el trabajador cuyo sueldo fuese superior a una y media vez el sueldo vital tendrá derecho a un aumento del diez por ciento de su sueldo cada vez que complete tres años de servicios consecutivos al mismo empleador durante los cuales no haya tenido otra modificación en su sueldo que no sea el proveniente del reajuste del sueldo vital, en la forma que establecía el artículo 19 de la misma ley.

Este beneficio fue derogado y suprimido por el artículo 6° N° 10 de la Ley N° 18.018.



Completar la alimentación de sus asociados y familiares ha sido tarea de muchos sindicatos.

una Empresa de Telecomunicaciones, o de adquisición o asociación de una de estas empresas con otra, sea privada o pública, los trabajadores deberán ser absorbidos en su totalidad por el nuevo empleador, conservando todas sus garantías legales o contractuales, con reconocimiento de antigüedad para todos los efectos legales o contractuales. Además la ley establecía indemnizaciones especiales en caso de despido.

Estos beneficios fueron derogados y suprimidos por el artículo 6° N° 9 de la Ley N° 18.018.

#### 175.- Teléfonos. Jornada ordinaria de trabajo ampliada.

El artículo 126 del antiguo Código del Trabajo establecía que el máximo de **48 horas** podía elevarse hasta **56** para los empleados de empresas de teléfonos y otras actividades análogas cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso a juicio de la Dirección General del Trabajo. En estas circunstancias se podía elevar hasta **48 horas la jornada ordinaria de trabajo de los radiooperadores telefónicos, operadores telefónicos y probadores.**

El artículo 26 del actual Código del Trabajo no hace aplicable la limitación de 48 horas semanales a los trabajadores de empresas de **Teléfono y otras actividades análogas.** Estos trabajadores no podrán permanecer más de **doce horas diarias** en el lugar de trabajo, esto es **setenta y dos horas a la semana.**

#### 176.- Telégrafos. Jornada ordinaria de trabajo ampliada.

El artículo 126 del antiguo Código del Trabajo establecía que el máximo de **48 horas** podía elevarse hasta **56** para los empleados de empresas de telégrafos y otras actividades análogas cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso a juicio de la Dirección General del Trabajo.

El artículo 26 del actual Código del Trabajo no hace aplicable la limitación de 48 horas semanales a los trabajadores de empresas de **telégrafo.** Estos trabajadores no podrán permanecer más de **doce horas diarias** en el lugar de trabajo, esto es **setenta y dos horas a la semana.**

#### 177.- Tintorerías de peluquerías. Remuneraciones.

La Ley N° 9.613 dispuso que estos trabajadores fueran empleados particulares, fijando para ellos una remuneración consistente en el 52.5 por ciento del precio cobrado al público por el servicio. En los salones de belleza para señoras y en los servicios de manicuro podía descontarse para el cálculo de la remuneración, el costo de los materiales empleados.

La Ley N° 9.613 fue derogada por el artículo 2°, letra d) de la Ley N° 18.018.

#### 178.- Trabajadores a domicilio.

Los artículos 52 a 60 del antiguo Código



Trabajador a domicilio, afectado en sus conquistas más elementales.

#### 172.- Supervisores de sistemas mecanizados de contabilidad o estadística. Jornada ordinaria de trabajo.

El artículo 125 del antiguo Código del Trabajo fijaba para estos trabajadores una jornada ordinaria de trabajo de **33 horas semanales.**

El actual Código no contempla norma especial alguna al respecto, por lo que a estos trabajadores se les aplica el artículo 23 que establece una jornada ordinaria de **48 horas semanales.**

El artículo 126 del antiguo Código del Trabajo establecía que el máximo de **48 horas** podía elevarse hasta **56** para los empleados de empresas de teatro y otras actividades análogas cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso a juicio de la Dirección General del Trabajo.

El artículo 26 del actual Código del Trabajo no hace aplicable la limitación de 48 horas semanales a los trabajadores de empresas de **teatro y otras actividades análogas.** Estos trabajadores no podrán permanecer más de **doce horas diarias** en el lugar de trabajo, esto es: **setenta y dos horas a la semana.**

#### 174.- Telecomunicaciones, trabajadores de. Estabilidad en el empleo.

El artículo 1° de la Ley N° 17.256 dispuso que en caso de nacionalización de

“T”

#### 173.- Teatros. Jornada ordinaria de trabajo ampliada.



del Trabajo y el Reglamento N° 273, disponían que estos trabajadores estaban regidos por la legislación laboral, y respecto de ellos se imponían normas tales como las siguientes:

a) Todo empleador que dé trabajo a domicilio deberá llevar un registro en el que se anotará el nombre y apellido de los obreros, sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra encomendada y la remuneración que se debe percibir;

b) El empleador deberá entregar al trabajador una libreta en que se indiquen la naturaleza y cantidad de la obra, la fecha en que ésta se encomienda, el precio convenido, el valor de los materiales que se entregan y la fecha de devolución de la obra.

c) El salario debe pagarse íntegramente al trabajador, sin que pueda reducirse por concepto de retribuciones a empresarios o subempresarios.

d) Se establecerán tarifas de salarios que deberán fijarse en los sitios donde se hace entrega de los materiales de trabajo y donde se devuelvan las labores terminadas.

e) No podrán tener un salario inferior al mínimo.

f) Como todos los trabajadores, tenían derecho a todos los beneficios previsionales.

El actual Código del Trabajo en su artículo 8° inciso 3° establece: "Tampoco dan origen a dicho contrato (de trabajo) los servicios prestados en forma habitual en el propio hogar de las personas que los realizan o en un lugar libremente elegido por ellos, sin vigilancia ni dirección inmediata del que los contrata".



“U”

#### 179.- Única instancia en causas por despido injustificado.

El artículo 7° de la Ley N° 16.455 disponía que los reclamos por despido injustificado se tramitarían en **única instancia y sin forma de juicio.**

El actual Código del Trabajo en los artículos 409 y siguientes establece un procedimiento que es de aplicación

general a todas las causas laborales y en artículo 436 establece la procedencia del recurso de apelación, el que se concede en ambos efectos.

“V”

#### 180.- Viajantes.

La Ley N° 9.588, cuyo texto refundido fue fijado por Decreto Supremo N° 811 de 1967, creaba el Registro Nacional de viajantes y reglamentaba la actividad de estos trabajadores, quienes tenían, entre otros, los siguientes derechos:

1.- Si los gastos de viaje son de cuenta del viajante y éste sólo era remunerado a base de comisión, se entendía que esta se devengaba desde el momento en que el empleador confirmaba el negocio propuesto.

2.- Los negocios se entendían tácitamente aceptados o confirmados cuando el empleador no los rechazara expresamente dentro de un plazo de 25 días para la zona comprendida entre La Serena y Puerto Montt y 35 días para el resto del país.

3.- En todo caso los gastos eran de cargo del empleador si éste comunicaba al viajante la suspensión de las ventas o cuando despachara menos del 40 por ciento de las ventas aceptadas.

4.- Tenía derecho a comisión o a las remuneraciones convenidas sobre toda nota de compraventa aceptada.

5.- Tenía derecho a la comisión en toda venta, sea que la realice el empleador con o sin la colaboración directa del viajante, pero que se refiera a clientes de la zona o región que se le hubiese asignado y a quienes hubiese vendido en los doce meses anteriores de la venta hecha directamente por su empleador.

6.- El viajante no era responsable, salvo el caso de dolo o culpa de su parte, por la insolvencia de su cliente.

La Ley N° 9.588 fue derogada por el artículo 2° letra c) de la Ley N° 18.018.

#### 181.- Viviendas para los trabajadores. Impuesto del cinco por ciento.

La Ley N° 16.959 estableció un impuesto habitacional del cinco por ciento sobre las utilidades que afectaba a todos los empleadores, sean industriales, comerciantes, agricultores, constructores, etc.

El artículo 6° disponía que los empleadores que hayan construido o construyan habitaciones para sus empleados y obreros, con sus propios fondos, podían imputar las sumas que hayan invertido, al referido impuesto.

Tal beneficio hoy no existe porque la Ley N° 16.959 fue modificada por el DL N° 1519 de 1° de julio de 1976, y este último fue derogado por la Ley N° 18.206. ■



La construcción de vivienda, un sector donde se afectó doblemente a los trabajadores.

# INDICE ALFABETICO

## "A"

AGENCIAS INFORMATIVAS EXTRANJERAS. GRATIFICACIONES	1
AGRICOLAS. BASE EMPRESARIAL Y TERRITORIAL DE LOS SINDICATOS	2
AGRICOLAS. CAMPOS DEPORTIVOS	3
AGRICOLAS. CANDIDATOS A DIRECTORES DE ORGANIZACIONES SINDICALES. FUERO	4
AGRICOLAS. DELEGADO SINDICAL Y FUERO	5
AGRICOLAS. DIA DEL CAMPESINO	6
AGRICOLAS. HABITACION PARA LOS TRABAJADORES	7
AGRICOLAS. LOCAL SINDICAL	8
AGRICOLAS. ORGANIZACIONES SINDICALES. APORTE PATRONAL	9
AGRICOLAS. REMUNERACIONES DE LOS TRABAJADORES	10
AGRICOLAS. SINDICATO EN FORMACION. INAMOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES	11
AGUA. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO AMPLIADA	12
ALOJAMIENTO EN LOS LUGARES DE TRABAJO	13
AMBIENTE TOXICO. INAMOVILIDAD DURANTE PROCESO DE CALIFICACION	14
AFREMO AL EMPLEADOR QUE NO CUMPLIERE SENTENCIA JUDICIAL	15
APRENDIZ. PROHIBICION EN NEGOCIACION COLECTIVA	16
APRENDIZ. REMUNERACION MINIMA	17
ARCHIVOS JUDICIALES. GRATIFICACIONES	18
ASIGNACIONES EN FAVOR DE LA FAMILIA	151
ASISTENTES SOCIALES, COLEGIO DE. FUERO DE SUS CONSEJEROS	19
ASISTENTES SOCIALES, COLEGIO DE. JORNADA DE TRABAJO DE SUS CONSEJEROS	20
ASISTENTES SOCIALES. JORNADA DE TRABAJO	21
AUXILIARES DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA. REMUNERACIONES	22
AUXILIARES DE VIAJE. LOCOMOCION COLECTIVA PARTICULAR. REMUNERACION MENSUAL MINIMA	84

## "B"

BARBEROS. REMUNERACIONES	23
BIENCINERAS. INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS	24
BENEFICENCIA. INSTITUCIONES DE LABORES DE ASEO Y ASISTENCIA	25
BENEFICIOS LABORALES. CONTROL POR LA INSPECCION DEL TRABAJO. COMUNICACIONES	26

## "C"

CAMAREROS ENCARGADOS DE ATENDER PUBLICO EN HOTELES, RESTAURANTES, ETC. REMUNERACIONES	27
CINEMATOGRAFISTAS. DIA NACIONAL	28
CINEMATOGRAFISTAS. JUGUETES PARA SUS HIJOS	29
COBRE. ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES	30
COMERCIO DE ABARROTOS. CIERRE DOMINICAL	31
COMERCIO. DESCANSO DOMINICAL Y EN DIAS FESTIVOS	32
COMERCIO. JORNADA DE TRABAJO	33
COMERCIO. SABADO INGLES. FACULTAD MUNICIPAL	34
COMERCIO. SABADO INGLES POR LEY	35
COMIDA EN LOS LUGARES DE TRABAJO	36
COMISIONES MIXTAS DE SUELDOS. FUERO	62
COMPARECENCIA PERSONAL EN JUICIO	57
CONFEDERACION O FEDERACION SINDICAL. NEGOCIACION COLECTIVA CON UNA ASOCIACION DE EMPLEADORES	109
CONFEDERACIONES SINDICALES. NEGOCIACION COLECTIVA. PROHIBICION	110
CONFEDERACIONES Y UNIONES SINDICALES. SUS FACULTADES	58
CONSERVADORES. GRATIFICACIONES	59
CONSERVADORES Y OTROS AUXILIARES DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA. REMUNERACIONES	40
CONTRATOS Y CONVENIOS COLECTIVOS. REAJUSTES LEGALES DE REMUNERACIONES	41
CORTES DE APELACIONES DEL TRABAJO	42
CHOFER DE CASA PARTICULAR	43

CHOFER DE LOCOMOCION COLECTIVA PARTICULAR. REMUNERACION MINIMA

CHOFER DE LOCOMOCION COLECTIVA PARTICULAR. REMUNERACION POR VIAJES ESPECIALES

## "D"

DELEGADO DEL PERSONAL. FUERO	44
DESAHUICIO PATRONAL. TERMINO DEL CONTRATO	45
DESCANSO DOMINICAL. COMERCIO DE ABARROTOS	31
DESCANSO DOMINICAL Y EN DIAS FESTIVOS. COMERCIO EN GENERAL	32
DESCANSO DOMINICAL Y EN DIAS FESTIVOS. EXCEPCION	47
DESCANSO SEMANAL. COMPENSACION EN DINERO	46
DESCANSO SEMANAL. PANADERIAS	122
DESCANSO SEMANAL. PERIODISTAS	12
DESPIDO COLECTIVO	48
DESPIDO. REAJUSTE TRIANUAL DE REMUNERACIONES. INDEMNIZACION ESPECIAL	49

## "E"

ELECTRICIDAD. COMPAÑIA CHILENA DE PLAN HABITACIONAL	50
ELECTRICIDAD. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO AMPLIADA	51
EMPRESAS DE AGUA. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO AMPLIADA	12
EMPRESAS DE ELECTRICIDAD. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO AMPLIADA	51
EMPRESA NACIONAL DEL PETROLEO, ENAP. INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS	52

## "F"

FARMACIAS. JORNADA DE TRABAJO	53
FARMACIAS. SUELDOS MINIMOS IMPOSIBLES	54
FEDERACION O CONFEDERACION SINDICAL. NEGOCIACION COLECTIVA CON UNA ASOCIACION DE EMPLEADORES	109

FEDERACION Y CONFEDERACIONES. NEGOCIACION COLECTIVA. PROHIBICION.....	110	HABITACION PARA LOS TRABAJADORES DE CHILECTRA.....	50	JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO AMPLIADA.....	79	
FEDERACIONES SINDICALES. SUS FACULTADES.....	55	HABITACION PARA LOS TRABAJADORES. IMPUESTO DEL CINCO POR CIENTO.....	181	JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO AMPLIADA. EMPRESAS DE AGUA.....	12	
FERIADO. FRACCIONAMIENTO.....	56	HUELGA LEGAL. SU DURACION.....	68	JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO AMPLIADA. EMPRESAS DE ELECTRICIDAD.....	51	
FERIADO MAXIMO.....	57	HUELGA LEGAL. TRABAJOS EN LA EMPRESA.....	69	JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO AMPLIADA. TEATROS.....	173	
FERIADO PROGRESIVO.....	58	<b>"I"</b>			JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO AMPLIADA. TELEFONOS.....	175
FERIADO. TARAPACA, ANTOFAGASTA, ATACAMA, CHILOE, AYSEN Y MAGALLANES.....	59	INDEMNIZACION EN CASO DE DESPIDO. COMPATIBILIDAD DE ELLA CON OTROS BENEFICIOS.....	70	JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO AMPLIADA. TELEGRAFOS.....	176	
FERIADO. TRABAJADORES MINEROS.....	60	INDEMNIZACION EN CASO DE DESPIDO. FERROCARRILES PARTICULARES.....	61	JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO. OPERADORES DE SISTEMAS MECANIZADOS DE CONTABILIDAD O ESTADISTICA.....	120	
FERROCARRILES PARTICULARES. INDEMNIZACION POR DESPIDO.....	61	INDEMNIZACION EN CASO DE DESPIDO. INSTITUCIONES DE PREVISION.....	156	JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO. OPERADORES TELEFONICOS.....	121	
FUERO. AMBIENTE TOXICO. INAMOVILIDAD DURANTE PROCESO DE CALIFICACION.....	14	INDEMNIZACION EN CASO DE DESPIDO. SEMIFISCALES.....	154	JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO. PERFORADORES DE SISTEMAS MECANIZADOS DE CONTABILIDAD O ESTADISTICA.....	127	
FUERO. ASISTENTES SOCIALES. CONSEJEROS DEL COLEGIO.....	19	INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS. EMPRESAS BENCINERAS.....	24	JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO. PROBADORES TELEFONICOS.....	157	
FUERO. COMISIONES MIXTAS DE SUELDOS.....	62	INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS. EMPRESA NACIONAL DEL PETROLEO. ENAP.....	52	JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO. RADIOOPERADORES TELEFONICOS.....	144	
FUERO DE LA MUJER EMBARAZADA.....	99	INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS. PERIODISTAS.....	129	JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO. SUPERVISORES DE SISTEMAS MECANIZADOS DE CONTABILIDAD O ESTADISTICA.....	172	
FUERO DE LOS MIEMBROS DE LA COMISION NEGOCIADORA.....	111	INDEMNIZACION POR TERMINO DE CONTRATO. MINERIA DEL HIERRO.....	97	JORNADA PARCIAL DE TRABAJO. PROHIBICION DE PAGAR MENOS DEL SUELDO O SALARIO MINIMO.....	80	
FUERO DE LOS TRABAJADORES. NEGOCIACION COLECTIVA.....	112	INDEMNIZACION POR TERMINO DE CONTRATO. SU MONTO.....	72	JUBILACION. PENSION PERSEGUIDORA.....	81	
FUERO DEL DELEGADO DEL PERSONAL.....	44	INDUSTRIAS O TRABAJOS PELIGROSOS O INSALUBRES. REGLAMENTO.....	73	JUICIO LABORAL. COMPARECENCIA PERSONAL.....	37	
FUEROS LABORALES. CONCLUSION DEL TRABAJO O SERVICIO QUE DIERON ORIGEN AL CONTRATO.....	63	INSTITUCIONES DE BENEFICENCIA. LABORES DE ASEO Y ASISTENCIA.....	25	JUZGADOS DEL TRABAJO.....	82	
FUEROS LABORALES. PLAZO DE DURACION DEL CONTRATO.....	64	INSTITUCIONES DE PREVISION. INDEMNIZACIONES EN CASO DE DESPIDO.....	156	<b>"L"</b>		
FUEROS LABORALES. SU SUPRESION.....	65	JORNADA DE TRABAJO ASISTENTES SOCIALES.....	21	LIBERTAD POLITICA.....	83	
<b>"G"</b>		JORNADA DE TRABAJO. COMERCIO.....	33	LOCAL SINDICAL. TRABAJADORES AGRICOLAS.....		
GARZONES ENCARGADOS DE ATENDER PUBLICO EN HOTELES, RESTAURANTES, ETC. REMUNERACIONES.....	66	JORNADA DE TRABAJO. DURACION MAXIMA.....	75	LOCOMOCION COLECTIVA PARTICULAR. AUXILIARES DE VIAJE. REMUNERACION MENSUAL MINIMA.....	84	
GRATIFICACIONES. AGENCIAS INFORMATIVAS EXTRANJERAS.....	1	JORNADA DE TRABAJO. FARMACIAS.....	53	LOCOMOCION COLECTIVA PARTICULAR. CHOFERES. REMUNERACION MENSUAL MINIMA.....	85	
GRATIFICACIONES. ARCHIVOS JUDICIALES.....	18	JORNADA DE TRABAJO. MODIFICACION UNILATERAL.....	76	LOCOMOCION COLECTIVA PARTICULAR. CHOFERES. VIAJES ESPECIALES. REMUNERACION.....	86	
GRATIFICACIONES. CONSERVADORES.....	39	JORNADA DE TRABAJO. PANADERIAS.....	77	LOCOMOCION COLECTIVA PARTICULAR. GRATIFICACIONES.....	87	
GRATIFICACIONES. LOCOMOCION COLECTIVA PARTICULAR.....	87	JORNADA DE TRABAJO. PROHIBICION DE TRABAJAR FUERA DE LAS HORAS FIJADAS.....	78	LOCOMOCION COLECTIVA PARTICULAR. PERSONAL ADMINISTRATIVO. REMUNERACION MENSUAL MINIMA.....	88	
GRATIFICACIONES. NOTARIAS.....	118	JORNADA EXTRAORDINARIA. COMPENSACION.....	74	LOCOMOCION COLECTIVA PARTICULAR. PERSONAL DE INSPECTORES. REMUNERACION MENSUAL MINIMA.....	89	
GRATIFICACIONES. SERVICIOS DE UTILIDAD PUBLICA.....	155					
GRATUIDAD DE LAS ACTUACIONES DE RECEPTORES JUDICIALES.....	67					
<b>"H"</b>						
HABITACION PARA LOS TRABAJADORES AGRICOLAS.....	7					

LOCOMOCION COLECTIVA PARTICULAR, PERSONAL DE MECANICOS Y OTROS DE GARAJE, REMUNERACION MENSUAL MINIMA .....	90	NEGOCIACION COLECTIVA, FUERO DE LOS MIEMBROS DE LA COMISION NEGOCIADORA .....	111	PLAZO DEL CONTRATO DE TRABAJO, SU TERMINO .....	134
LUGAR DE PRESTACION DE LOS SERVICIOS, MODIFICACION UNILATERAL .....	91	NEGOCIACION COLECTIVA, FUERO DE LOS TRABAJADORES .....	112	PRESCRIPCION DE LOS DERECHOS LABORALES .....	135
<b>"M"</b>		NEGOCIACION COLECTIVA, HUELGA LEGAL, TRABAJOS EN LA EMPRESA .....	69	PREVISION, INSTITUCIONES DE INDEMNIZACION EN CASO DE DESPIDO .....	136
MANICUROS, REMUNERACIONES .....	92	MATERIAS SUSCEPTIBLES DE ELLA .....	114	PROBADORES TELEFONICOS, JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO .....	137
MASAJISTAS DE PELUQUERIA, REMUNERACIONES .....	93	NEGOCIACION COLECTIVA, INICIO DE LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA .....	113	PROFESORES DE COLEGIOS PARTICULARES, PLAZO MINIMO DEL CONTRATO DE TRABAJO .....	138
MATERIAS CUYO EMPLEO SE PROHIBE .....	94	NEGOCIACION COLECTIVA, MATERIAS SUSCEPTIBLES DE ELLA .....	114	PROFESORES DE COLEGIOS PARTICULARES, PRESCRIPCION DE SUS DERECHOS .....	139
MEDIEROS O APARCEROS .....	95	NEGOCIACION COLECTIVA, NUMERO DE TRABAJADORES QUE PUEDEN INICIARLA .....	115	PROFESORES DE COLEGIOS PARTICULARES PAGADOS, REAJUSTE DE REMUNERACIONES .....	140
MENORES DE 18 AÑOS, TRABAJOS PROHIBIDOS .....	96	NEGOCIACION COLECTIVA, QUORUM PARA APROBAR LA HUELGA .....	116	PROFESORES DE COLEGIOS PARTICULARES PAGADOS, REMUNERACIONES .....	141
MINERIA DEL HIERRO, INDEMNIZACION POR TERMINO DE CONTRATO .....	7	NEGOCIACION COLECTIVA, TRABAJADORES EXCLUIDOS DE ELLA .....	117	PROFESORES DE COLEGIOS PARTICULARES, REMUNERACIONES Y VACACIONES ESCOLARES .....	142
MUJER EMBARAZADA, CHOFER DE CASA PARTICULAR .....	98	NEGOCIACION COLECTIVA Y PERMISOS SINDICALES .....	167	PROTECCION A LA MATERNIDAD, PUBLICIDAD DE SUS NORMAS .....	143
MUJER EMBARAZADA, FUERO .....	99	NOTARIAS, GRATIFICACIONES .....	118	<b>"R"</b>	
MUJER EMBARAZADA, TRABAJADORAS DE CASA PARTICULAR .....	100	NOTARIAS Y OTROS FUNCIONARIOS DE AUXILIARES DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA, REMUNERACIONES .....	119	RADIOOPERADORES TELEFONICOS, JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO .....	144
MUJER EMBARAZADA, TRABAJADORES DE BENEFICENCIA, LABORES DE ASEO Y ASISTENCIA .....	101	<b>"O"</b>		REAJUSTES DE REMUNERACIONES DE LOS COLEGIOS PARTICULARES PAGADOS .....	140
MUJER EMBARAZADA, TRABAJOS PELIGROSOS .....	102	OPERADORES DE SISTEMAS MECANIZADOS DE CONTABILIDAD O ESTADISTICA, JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO .....	120	REAJUSTES LEGALES, CONTRATOS Y CONVENIOS COLECTIVOS .....	41
MUJER, PROTECCION A LA MATERNIDAD, PUBLICIDAD DE SUS NORMAS .....	143	OPERADORES TELEFONICOS, JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO .....	121	REAJUSTES TRIANUALES, DESPIDO, INDEMNIZACION .....	49
MUJER, SALAS CUNAS .....	149	<b>"P"</b>		REINCORPORACION EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO .....	145
MUJER, SALAS CUNAS, SANCION JUDICIAL POR INCUMPLIMIENTO .....	150	PANADERIAS, DESCANSO SEMANAL .....	122	REMUNERACION, CASOS EN QUE SE PUEDE FIJAR UNA MENOR AL INGRESO MINIMO .....	146
<b>"N"</b>		PANADERIAS, JORNADA DE TRABAJO .....	77	REMUNERACION MENSUAL MINIMA, LOCOMOCION COLECTIVA PARTICULAR, AUXILIARES DE VIAJE .....	84
NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES, PORCENTAJE MAXIMO DE TRABAJADORES EXTRANJEROS .....	103	PARALIZACION DE EMPRESAS .....	123	REMUNERACION MENSUAL MINIMA, LOCOMOCION COLECTIVA PARTICULAR, CHOFERES .....	85
NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES, REMUNERACIONES .....	104	PEDICUROS, REMUNERACIONES .....	124	REMUNERACION MENSUAL MINIMA, LOCOMOCION COLECTIVA PARTICULAR, CHOFERES, VIAJES ESPECIALES .....	86
NATURALEZA DE LOS SERVICIOS, MODIFICACION UNILATERAL .....	105	PEINADORES, REMUNERACIONES .....	125	REMUNERACION MENSUAL MINIMA, LOCOMOCION COLECTIVA PARTICULAR, PERSONAL ADMINISTRATIVO .....	88
NEGOCIACION COLECTIVA, APRENDIZ, PROHIBICION .....	16	PELUQUEROS, REMUNERACIONES .....	126	REMUNERACION MENSUAL MINIMA, LOCOMOCION COLECTIVA PARTICULAR, PERSONAL DE INSPECTORES .....	89
NEGOCIACION COLECTIVA, DECLARACION UNILATERAL DEL EMPLEADOR DE PERIODOS NO APTOS PARA NEGOCIAR .....	106	PENSION PERSEGUIDORA, JUBILACION .....	81	REMUNERACION MENSUAL MINIMA, LOCOMOCION COLECTIVA PARTICULAR, PERSONAL ADMINISTRATIVO .....	88
NEGOCIACION COLECTIVA ENTRE UNA ASOCIACIONES DE EMPLEADORES Y UNA FEDERACION O CONFEDERACION SINDICAL .....	109	PERFORADORES DE SISTEMAS MECANIZADOS DE CONTABILIDAD O ESTADISTICA, JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO .....	127	REMUNERACION MENSUAL MINIMA, LOCOMOCION COLECTIVA PARTICULAR, PERSONAL ADMINISTRATIVO .....	88
NEGOCIACION COLECTIVA, EXTENSION DEL CONTRATO COLECTIVO .....	107	PERIODISTAS, DESCANSO SEMANAL .....	128	REMUNERACION MENSUAL MINIMA, LOCOMOCION COLECTIVA PARTICULAR, PERSONAL DE MECANICOS Y OTROS DE GARAJE .....	90
NEGOCIACION COLECTIVA, FEDERACION Y CONFEDERACIONES, PROHIBICION .....	108	PERIODISTAS, INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS .....	129	REMUNERACION MENSUAL MINIMA, LOCOMOCION COLECTIVA PARTICULAR, PERSONAL DE MECANICOS Y OTROS DE GARAJE .....	90
		PERIODISTAS, SUELDOS MINIMOS .....	130	REMUNERACION MENSUAL MINIMA, PERIODISTAS .....	130
		PERMANENTISTAS, REMUNERACIONES .....	131		
		PERMISOS SINDICALES, NEGOCIACION COLECTIVA .....	167		
		PESO DE LOS SACOS DE CARGUIO POR LA FUERZA DEL HOMBRE .....	132		
		PLAZO DE TRAMITACION DEL PROCESO POR DESPIDO INJUSTIFICADO .....	133		

REMUNERACION MINIMA APRENDIZ .....	17	SALARIOS. FORMA DE PAGO .....	152	TELEFONOS. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO AMPLIADA .....	175
REMUNERACION MINIMA IMPONIBLE. FARMACIAS .....	54	SALARIOS. OPORTUNIDAD DE SU PAGO .....	153	TELEGRAFOS. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO AMPLIADA .....	176
REMUNERACIONES. ASIGNACIONES EN FAVOR DE LA FAMILIA .....	151	SEMIFISCALES. INDEMNIZACION EN CASO DE DESPIDO .....	154	TERMINO DEL CONTRATO. DESAHUCIO PATRONAL .....	45
REMUNERACIONES. AUXILIARES DE LA ADMINISTRACION DE JUSTICIA .....	22	SERVICIOS DE UTILIDAD PUBLICA. GRATIFICACIONES .....	155	TERMINO DEL CONTRATO. DESPIDO. INDEMNIZACION ESPECIAL .....	49
REMUNERACIONES. CONSERVADORES .....	40	SINDICATOS AGRICOLAS. APORTE PATRONAL .....	9	TERMINO DEL CONTRATO. DESPIDO COLECTIVO .....	48
REMUNERACIONES DE LAS PERMANENTISTAS .....	151	SINDICATOS AGRICOLAS. BASE EMPRESARIAL Y TERRITORIAL .....	2	TERMINO DEL CONTRATO. EMPRESA NACIONAL DEL PETROLEO. ESAP. INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS .....	52
REMUNERACIONES DE LOS BARBEROS .....	23	SINDICATOS AGRICOLAS. CANDIDATOS A DIRECTORES. FUERO .....	4	TERMINO DEL CONTRATO. EMPRESAS BENICINERAS. INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS .....	24
REMUNERACIONES DE LOS CAMAREROS ENCARGADOS DE ATENDER PUBLICO EN HOTELES, RESTAURANTES, ETC. ....	27	SINDICATOS AGRICOLAS. DELEGADO SINDICAL. FUERO .....	5	TERMINO DEL CONTRATO. FERROCARRILES PARTICULARES. INDEMNIZACION .....	61
REMUNERACIONES DE LOS MANICUROS .....	92	SINDICATOS AGRICOLAS EN FORMACION. INAMOVILIDAD DE LOS TRABAJADORES .....	11	TERMINO DEL CONTRATO. INDEMNIZACION. SU MONTO .....	72
REMUNERACIONES DE LOS MASAJISTAS DE PELUQUERIA .....	95	SINDICATOS AGRICOLAS. LOCAL SINDICAL .....	8	TERMINO DEL CONTRATO. INSTITUCIONES DE PREVISION. INDEMNIZACION .....	156
REMUNERACIONES DE LOS PROFESORES DE COLEGIOS PARTICULARES PAGADOS .....	141	SINDICATOS. COTIZACIONES DE LOS AFILIADOS .....	156	TERMINO DE CONTRATO. MINERIA DEL HIERRO. INDEMNIZACION .....	97
REMUNERACIONES DE LOS PROFESORES DE COLEGIOS PARTICULARES PAGADOS. REAJUSTE .....	140	SINDICATOS. DIRECTORES. REQUISITOS .....	157	TERMINO DE CONTRATO. PERIODISTAS. INDEMNIZACION POR AÑOS DE SERVICIOS .....	129
REMUNERACIONES DE LOS PROFESORES DE COLEGIOS PARTICULARES. VACACIONES ESCOLARES .....	142	SINDICATOS. FINALIDADES .....	158	TERMINO DEL CONTRATO. PLAZO DE DURACION .....	154
REMUNERACIONES DE LOS TINTOREROS DE PELUQUERIAS .....	177	SINDICATOS. FINANCIAMIENTO .....	159	TERMINO DEL CONTRATO. PLAZO DE TRAMITACION DEL PROCESO POR DESPIDO INJUSTIFICADO .....	155
REMUNERACIONES DE LOS TRABAJADORES AGRICOLAS .....	10	SINDICATO. INICIO DE LAS ACTIVIDADES DE LA EMPRESA .....	160	TERMINO DE CONTRATO. SEMIFISCALES. INDEMNIZACION .....	154
REMUNERACIONES. FORMAS DE PAGO .....	152	SINDICATO INDUSTRIAL. AFILIACION DE LOS SOCIOS .....	162	TINTOREROS DE PELUQUERIAS. REMUNERACIONES .....	177
REMUNERACIONES. IGUALDAD ENTRE CHILENOS Y EXTRANJEROS .....	147	SINDICATO INDUSTRIAL. FINALIDADES .....	161	TRABAJADORES A DOMICILIO .....	178
REMUNERACIONES. INEMBARGABILIDAD .....	148	SINDICATO INDUSTRIAL. PARTICIPACION EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA .....	165	TRIBUNALES. CORTES DE APELACIONES DEL TRABAJO .....	42
REMUNERACIONES. NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES .....	104	SINDICATO INDUSTRIAL UNICO .....	164	TRIBUNALES. JUICIO LABORAL. COMPARECENCIA PERSONAL .....	57
REMUNERACIONES. NOTARIAS .....	119	SINDICATO PROFESIONAL .....	168	TRIBUNALES. JUZGADOS DEL TRABAJO .....	82
REMUNERACIONES. OPORTUNIDAD DE SU PAGO .....	155	SINDICATOS. LIBERTAD POLITICA .....	85	UNICA INSTANCIA EN CAUSAS POR DESPIDO INJUSTIFICADO .....	179
REMUNERACIONES. PEDICUROS .....	124	SINDICATOS. PERMISOS SINDICALES. PAGO DE REMUNERACIONES .....	167	"V"	
REMUNERACIONES. PEINADORES .....	125	SINDICATOS. NUMERO DE DIRECTORES .....	165	VIAJANTES .....	180
REMUNERACIONES. PELUQUEROS .....	126	SINDICATOS. PERDIDA DEL FUERO .....	166	VIVIENDAS PARA LOS TRABAJADORES AGRICOLAS .....	7
REMUNERACIONES. REAJUSTES AUTOMATICOS .....	169	SINDICATOS. PERMISOS SINDICALES. NEGOCIACION COLECTIVA .....	167	VIVIENDAS PARA LOS TRABAJADORES DE CHILECTRA .....	50
REMUNERACIONES. REAJUSTE DEL DIEZ POR CIENTO CADA TRES AÑOS .....	171	SUELDOS. REAJUSTES AUTOMATICOS .....	169	VIVIENDAS PARA LOS TRABAJADORES. IMPUESTO DEL CINCO POR CIENTO .....	181
REMUNERACIONES. REAJUSTE DEL TRES POR CIENTO ANUAL .....	170	SUELDOS. REAJUSTE DEL DIEZ POR CIENTO CADA TRES AÑOS .....	171		
"S"		SUELDOS. REAJUSTE DEL TRES POR CIENTO ANUAL .....	170		
SABADO INGLES. COMERCIO. FACULTAD MUNICIPAL .....	34	SUPERVISORES DE SISTEMAS MECANIZADOS DE CONTABILIDAD O ESTADISTICA. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO .....	172		
SABADO INGLES POR LEY. COMERCIO .....	35	"T"			
SALAS CUNAS .....	149	TEATROS. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO AMPLIADA .....	173		
SALAS CUNAS. SANCION JUDICIAL POR INCUMPLIMIENTO .....	150	TELECOMUNICACIONES, TRABAJADORES DE. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO .....	174		
SALARIOS. ASIGNACIONES EN FAVOR DE LA FAMILIA .....	151				

OSCAR GAJARDO:

## «Han tenido un desprecio visceral por los trabajadores»

- Autor del trabajo explica los motivos que lo impulsaron a realizarlo.



**O**scar Gajardo Sepúlveda es un apasionado de su trabajo. Al punto que se dio a la tarea de verificar, uno por uno, los derechos perdidos por los trabajadores en estos quince años de Dictadura.

Se define como un hombre de derecha, democrático y rebelde ante la injusticia. Fue militante del Partido Nacional, abogado defensor de León Vilarín, en los años de la UP, y miembro de una Comisión Legislativa, cuando Gustavo Leigh formaba parte de la Junta de Gobierno. Renunció a esa función a raíz de la expulsión del país de Jaime Castillo y Eugenio Velasco en 1976. A partir de allí se fue convirtiendo cada vez más en opositor. A principios de los 80 firmó un documento pidiendo la renuncia de Pinochet. Ejerce con éxito su profesión, siempre en torno a la especialidad del Derecho Laboral.

—¿Qué lo llevó a realizar este trabajo?

—Al igual que todos los chilenos, sentimos que este Gobierno nos ha perjudicado enormemente. Que hemos retrocedido en todos nuestros derechos. Sin embargo, éste es un sentimiento como general, como nebuloso. Nos hemos acostumbrado tanto a ir perdiendo un derecho tras otro, a que se haya ido pisoteando nuestra dignidad, que de pronto ni nos acordamos de todo lo que hemos perdido. Eso me motivó a hacer una revisión de todos los derechos que se han conculcado a los trabajadores. Y debo confesar que, a medida que avanzaba en la investigación, me iba alarmando al comprobar que las pérdidas de los trabajadores son mucho mayores, incluso, de lo que pensaba.

—Usted se define como un hombre de derecha. ¿Cómo fue la situación de las leyes laborales en otras épocas de gobier-

nos derechistas?

—Creo que el Derecho Laboral chileno, que llegó a ser un ejemplo en el mundo, se desarrolló en el sentido de dar más justicia a los trabajadores, a partir de la década del año 20. Esto ocurrió en todos los gobiernos sin excepción, fueran de derecha, centro o izquierda. Lo increíble es que el trabajo de más de 50 años, hecho por innumerables parlamentarios, con la contribución de especialistas, con la acumulación de la experiencia histórica, sea demolida de la noche a la mañana por cuatro señores soldados, asesorados por el inefable don José Piñera.

—¿Cómo se explica esta tarea que usted denomina de "demolición"?

—La primera explicación que a uno le surge de inmediato es la intención de proteger a las clases adineradas. Pero, hay medidas de tan escasa significación económica, como por ejemplo quitarle la remuneración a los barberos, que la única explicación que puede encontrarse radica en el desprecio visceral que este gobierno ha tenido por la clase trabajadora.

—¿Hay algún sector de trabajadores o algún área en especial que haya sido particularmente perjudicado?

—La verdad es que se ha alcanzado a prácticamente todos los asalariados del país. Sin embargo, hay cuestiones que chocan por la extrema gravedad que representan. Por ejemplo, el hecho de que para este gobierno hay madres de primera y segunda clase. Hay madres que al quedar embarazadas están protegidas por la legislación con el fuero maternal y otras que no lo están. Entre ellas se cuentan todas aquellas trabajadoras de instituciones de beneficencia que realizan labores de aseo o servicios. Esto me resulta especialmente chocante, porque uno está acostumbrado a ver a la primera, a la segunda y hasta la quinta Dama de la Nación llegando a estas organizaciones de beneficencia, donde parecen sentir mucho cariño por las que ahí trabajan. Sin embargo, desde el primero hasta el quinto hombre de la Nación se preocuparon de quitarle el fuero maternal a esas mujeres. ■