

MODERNIZACIÓN DE LA JUSTICIA DEL TRABAJO: LA REFORMA QUE VIENE

Consuelo Gazmuri
Abogada
Departamento de Estudios

1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

La afirmación de que la justicia del trabajo adolece de graves problemas en su funcionamiento y capacidad de dar soluciones oportunas a los conflictos que se suscitan en el ámbito de las relaciones laborales y que es lenta, formalista y carente de efectividad ha llegado a ser un lugar común. Pero, se trata de un lugar común basado estrictamente en la realidad. En efecto, más allá de las percepciones personales de quienes acuden a los tribunales del trabajo - primordialmente los trabajadores- o de quienes se desempeñan dentro en su ámbito, como los abogados, procuradores y los mismos jueces, este juicio está respaldado por cifras e investigaciones empíricas desarrolladas en los últimos años.

Así, la sensación de la inutilidad de acudir a ella común a muchos trabajadores o de frustración frente a juicios que se eternizan o sentencias favorables que no logran cumplirse, obedece a una realidad, que viene arrastrándose desde hace mucho tiempo, pero que se agrava año a año.

Por cierto que esta situación no tiene que ver con la falta de interés o dedicación de los jueces del trabajo, sino con otros factores, principalmente, el recargo de trabajo que afecta a los escasos tribunales especializados en lo laboral, y la existencia de procedimientos que resultan inadecuados por sus características, a saber, escrituración, desconcentración, excesiva ritualidad y pasividad del juez, que en general solo puede actuar por iniciativa de las partes.

En cuanto a la insuficiencia de tribunales especializados, debe señalarse que solo existen veinte en todo el país, habiendo una población económicamente activa de alrededor de seis millones de personas. Estos tribunales se sitúan, en su enorme mayoría en la Región Metropolitana - 11 de ellos- y en otras pocas de las

ciudades más importantes del país, a saber, Iquique, Antofagasta, La Serena, Valparaíso, Rancagua, Concepción y Punta Arenas. Quedan al margen, otras ciudades tan activas como Temuco y Puerto Montt y las demás capitales regionales. Así, las regiones tercera, séptima, novena, décima y undécima carecen de justicia especializada del trabajo.

En las demás comunas del país los conflictos del trabajo los conocen los juzgados de letras de competencia común (aquéllos que además ven materias civiles, de menores y, en algunos casos, del crimen).

Cabe señalar que hasta 1981, cuando el gobierno militar suprimió los juzgados del trabajo, existían treinta y dos de éstos a lo largo del país, para una población activa muchísimo menor. Si bien en 1986 se restableció la justicia especializada en primera instancia, se hizo, como hemos visto, en forma claramente insuficiente.

Pero esto no es todo. Los juzgados laborales existentes se encuentran en su mayoría tan sobrecargados de trabajo que se ven materialmente imposibilitados de resolver en tiempo oportuno los conflictos que se presentan ante ellos. Esto ocurre primordialmente en los juzgados de Santiago y, en menor medida en los de Valparaíso y Concepción.

Algunas cifras

En 1996 ingresaron un total de 13.004 causas en los tribunales del trabajo del país, de las cuales 8.207 corresponden a Santiago y cinco años después, en 2001, el total fue de 15.045 y las de Santiago de 9.404. Esto significa que el promedio por tribunal (nueve en Santiago) es de algo más de 1000 causas, en circunstancia que expertos han calculado que el promedio óptimo es de 600 causas por juez.

De acuerdo a este óptimo, solo los juzgados del trabajo de Iquique, Rancagua, Punta Arenas y San Miguel pueden considerarse con un nivel de trabajo adecuado.

La situación anterior se ve agravada por el hecho de que la ley también le da competencia a los tribunales del trabajo para conocer las causas de cobranza previsional, que si bien implican muy poco trabajo para el juez mismo, significan bastante quehacer para los empleados del tribunal. Ahora bien, el número de estas causas es enorme, más de 5000 por cada tribunal santiaguino, según cifras de los años 2001 y 2002.

Duración de los procedimientos

Como es natural, la duración promedio de los procedimientos en los tribunales no congestionados es sensiblemente menor que en aquéllos sobresaturados. Así, una investigación realizada en el año 2000¹, en base a una muestra de expedientes de diversos juzgados, concluyó que la duración promedio de un juicio ordinario del trabajo en Santiago es de 357 días, hasta la dictación de la sentencia de primera instancia, en tanto que los juicios llevados por otros tribunales no sobrecargados, es de 141 días hasta el mismo momento, es decir demoran menos de la mitad de tiempo. De cualquier modo, casi cinco meses de espera - en el mejor de los casos - para obtener una sentencia de primera instancia, que en alrededor del 75% de los casos es apelada y que en muchos debe hacerse cumplir a través del mismo tribunal. Esto es demasiado tiempo para un trabajador despedido, materia sobre la versan la enorme mayoría de los juicios del trabajo². No es difícil comprender que en estos casos, el transcurso del tiempo corre a favor del empleador.

Esto significa que no basta con crear más tribunales, sino que es preciso concebir procedimientos más breves y ágiles, en los que el juez pueda (y deba) adoptar una actitud más proactiva, que se condiga con la relevancia social de dar solución oportuna a los conflictos del trabajo.

Otro dato significativo es el alto índice de abandonos por parte del demandante, en distintas etapas del juicio.³ Ello sugiere que, o bien se llega a un arreglo extrajudicial en peores condiciones que lo que se lograría en una conciliación dentro del juicio, o simplemente se pierde la esperanza de obtener el pago de lo adeudado por la vía judicial y se renuncia al derecho pretendido.

Por último, un problema gravísimo en nuestra justicia laboral

es el escaso índice de cumplimiento efectivo de los fallos, según queda constancia en los expedientes. En la mayoría de los casos en que el trabajador ha obtenido sentencia favorable, si el demandado paga, quedará tal constancia en el juicio. De lo contrario el destino de ese pago es incierto, porque difícilmente el demandado pagará fuera del ámbito de los tribunales. De allí podemos colegir que en un alto porcentaje de casos en que el trabajador logra la declaración de su derecho, (por ejemplo a una indemnización por años de servicios) nunca logra que se le haga el pago correspondiente.⁴

En relación al panorama en segunda instancia, esto es en las Cortes de Apelaciones, el panorama tampoco es alentador. En Santiago, donde se concentra el 63 % de las causas del país la duración promedio de la segunda instancia es de ocho meses⁵.

2. CONTEXTO Y OBJETIVOS DE LA REFORMA

La reforma a la justicia del trabajo - tan necesaria teniendo en cuenta lo que antes hemos expuesto - forma parte del amplio programa de modernización de la administración de justicia en el país, emprendido por los gobiernos de la Concertación.

Tal vez el aspecto más conocido de estas trascendentales reformas es el nuevo sistema de enjuiciamiento criminal que constituyó el primer paso de ellas y que, como es sabido, está actualmente en proceso de implementación en el país.

Por cierto que este esfuerzo gigantesco de modernización de esta área del Estado, cuyo funcionamiento había permanecido prácticamente intocado a lo largo del siglo XX, representa un necesario avance hacia la profundización de la democracia y la paz social. En efecto, resulta consubstancial a un régimen genuinamente democrático que los derechos de las personas -en todas las áreas- sean efectivamente garantizados y, sin duda, es un instrumento de paz social el que todos puedan acceder a una justicia confiable, eficiente y expedita.

Aparte del área procesal penal, esta modernización se está llevando a cabo -en distintas etapas de desarrollo- en otras dos áreas socialmente muy sensibles, como son Trabajo y Familia. Es en relación a estas materias que los pobres acuden mayoritariamente a los tribunales. De esta manera, la fuerte inversión de recursos que estas reformas conyevan, implica que

¹ Especialización y racionalización de la justicia laboral en Primera y Segunda Instancia. Investigadores: Jorge Correa y Lidia Casas

² Una investigación en tribunales que está llevando a cabo el Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo, en base a una muestra de 440 causas revisadas, muestra que 68% de éstas son por despido.

³ 86 causas abandonadas, lo que equivale al 20% de la muestra. Investigación Departamento de Estudios, DT

⁴ De 400 expedientes revisados, aparece constancia de pago solamente en un 24.6% de ellos. Inv. Depto Estudios, DT.

⁵ 232 días, según una investigación sobre causas de los años 1997 y 1998 tramitadas en dos tribunales de Santiago, cuyo autor es el académico Francisco Tapia.

el gasto en justicia se hace más progresivo, o sea, tiende a favorecer a los sectores más desposeídos.

La reforma emprendida por los tres últimos gobiernos, se ha orientado también a mejorar la calidad y preparación de nuestros jueces. Así, en el año 1994 se creó la Academia Judicial, destinada a dotar de especialización a quienes llevarán a cabo la trascendental tarea de administrar justicia y, por otra parte, se han más que duplicado las remuneraciones de los jueces y empleados del Poder Judicial, lo que facilita la opción a estos cargos de quienes poseen mayores méritos.

Por otra parte, el gobierno del Presidente Lagos fijó desde sus inicios, como una de sus prioridades, una gran reforma al mundo del trabajo. Transcurridos tres años somos testigos de importantes logros en la materia. El Seguro de Cesantía, el reforzamiento de la capacitación y la Reforma Laboral del año 2001 son pruebas contundentes de ello. Sin embargo, estos esfuerzos serían infructuosos, si no se garantiza una justicia laboral eficiente y expedita, pues los derechos laborales asegurados por la ley, no pasan de ser conceptos si no existen los instrumentos adecuados para su protección.

Por ello, la reforma a la justicia del trabajo resulta prioritaria y urgente. Entendiéndolo así, el Presidente Lagos la anunció, en su mensaje al país del 11 de mayo del presente año.

En el área de la justicia laboral, la reforma anunciada, busca objetivos muy concretos, que pueden resumirse de la siguiente manera:

- Aumentar la cobertura de tribunales especializados en el país.
- Aumentar el número de jueces del trabajo en aquellas ciudades con mayor sobrecarga.
- Crear tribunales especiales de cobranza previsional.
- Dotar a ambos tipos de tribunales de una estructura orgánica más adecuada a su tarea.
- Establecer nuevos procedimientos de tipo oral y concentrado.

Como puede apreciarse, se trata de una reforma sustancial, cuyo objetivo general es contar con una justicia del trabajo, eficiente, especializada y oportuna, que haga efectivos los derechos que la legislación laboral confiere a los trabajadores.

Con todo, debe señalarse que en esta etapa no se han abordado los problemas que afectan a la segunda instancia, lo que sin duda deberá constituir el próximo paso de la Reforma. Junto a

ello deberá implementarse un sistema que asegure de una defensa judicial eficiente para los trabajadores.

3. GESTACIÓN DE LA REFORMA

Para efectos de proponer las bases de la reforma a la justicia laboral, en junio del año 2000, el Gobierno convocó a una instancia técnica compuesta básicamente por representantes de la sociedad civil, al que se llamó “Foro para la Reforma de la Justicia Laboral y Previsional. Integraron este Foro, aparte de representantes de las instituciones de Gobierno involucradas -Ministerio de Justicia, Subsecretarías del Trabajo y de Previsión Social y sus servicios dependientes, entre ellos la Dirección del Trabajo - Ministros de Corte, jueces, académicos representantes de prestigiosas universidades y miembros de la Sociedad Chile de Derecho del Trabajo y de la Asociación Gremial de Abogados Laboralistas. La participación y trabajo de varias de estas personas fue absolutamente gratuita, por lo que, sin duda, compromete la gratitud no sólo del Gobierno, sino de todos aquéllos para quienes estas reformas son relevantes.

El Foro funcionó por casi tres años - hasta diciembre de 2002 - durante los cuales celebró sesiones quincenales de trabajo. Contó con una secretaría técnica encargada de ir dando forma de proyecto de ley a las propuestas formuladas por aquél. Durante esas sesiones se hizo un análisis exhaustivo de los distintos temas, generándose un debate que resultó extremadamente enriquecedor. Asimismo, con el aporte de la Agencia de Cooperación Española se pudo traer a Chile a uno de los autores de la ley de procedimiento laboral español y a un juez del trabajo de ese país, lo que permitió la realización de un seminario de alto nivel. Por otra parte, en torno al tema específico de la cobranza previsional, cuya relevancia social es evidente, se contó además con dos informes realizados por expertos, que sirvieron de fundamentada base para la decisión que en definitiva se adoptó: la de crear tribunales especializados de cobranza. Dichos informes pudieron realizarse en base al aporte económico de la OIT.

Terminada su labor, en diciembre de 2002, El Foro presentó a los Ministerios de Justicia y Trabajo un anteproyecto, conteniendo una minuciosa regulación de todos los aspectos del procedimiento ordinario laboral y otros procedimientos especiales.

Las modificaciones propuestas, se han materializado en dos proyectos de ley; uno que aborda la creación de nuevos tribunales y otro que establece los nuevos procedimientos.

Estos proyectos, que el Gobierno presentará próximamente a tramitación legislativa, recogen ampliamente las propuestas del Foro.

Es importante destacar el hecho, tal vez poco común, de que la sociedad civil haya tenido esta destacada participación en la elaboración de una reforma legislativa de tanta repercusión social como es la que estamos tratando.

AUMENTO DE TRIBUNALES, ESPECIALIZACIÓN Y NUEVA ESTRUCTURA ORGÁNICA

1. Los nuevos juzgados de cobranza

Como ya se ha señalado, actualmente existen en el país solo veinte juzgados especializados del trabajo, los que, aparte de los juicios propiamente laborales, deben encargarse de una enorme cantidad de juicios de cobranza de imposiciones impagas, que alcanzan a cerca de 200.000 anuales, de los que aproximadamente 130.000 son vistos por los tribunales del trabajo⁶.

Por ello, el proyecto de aumento de tribunales crea juzgados de cobranza, en las ciudades o comunas con más causas del país. Cada uno de estos juzgados estará integrado por uno o más jueces y contará con un administrador especializado y un equipo de empleados entre los que existirá un encargado contable y un encargado informático. Estos dos últimos funcionarios están encargados de trámites que permitirán agilizar la liquidación de las deudas que se cobran e informatizar el sistema.

2. Los tribunales del trabajo

El mismo proyecto contempla la creación de nuevos juzgados del trabajo, que reemplazan a los actuales. En algunas ciudades y comunas, aunque disminuye el número actual de juzgados, se aumenta significativamente el número de jueces, lo que se explica por que cada uno de los nuevos tribunales que se establecerán en estas ciudades será una unidad jurisdiccional dotada de varios jueces y un equipo administrativo común.

En Santiago, que como ya hemos dicho es la ciudad cuyos tribunales del trabajo están más congestionados y en que, por ende, los juicios demoran más, el número de jueces previsto en la reforma supone que a cada juez le corresponderá el conocimiento de unas seiscientas causas, rango absolutamente aceptable, que garantiza una mayor rapidez en la resolución de los conflictos sometidos al conocimiento de los tribunales.

En cuanto a la estructura de estos nuevos juzgados del trabajo, ella es similar en lo sustancial a la de los juzgados de cobranza, los de garantía (en el ámbito penal) y los de familia, en proceso de creación. Es decir, existe al respecto una política coherente, que ha buscado organizar los tribunales de justicia de forma que puedan actuar con mayor eficiencia y en que el mayor número de jueces disponibles permita que sean éstos quienes dirijan personalmente todas las actuaciones del juicio.

Es importante, en este sentido, la creación del cargo de administrador, pues se tratará precisamente de una persona experta en estas materias, encargada de organizar y dirigir eficientemente el quehacer del tribunal, sin que el juez, deba distraerse de su función jurisdiccional, como actualmente ocurre.

La planta de los nuevos tribunales contempla la existencia de cuatro unidades administrativas, encargadas de las distintas funciones que deben desarrollarse. Especialmente importante es la existencia de la unidad de sala, que tendrá a su cargo la organización de las audiencias orales a través de las que se desarrollarán los juicios.

3. La especialización

Tratándose de la justicia del trabajo (así como en la de familia) la especialización de la justicia es considerada unánimemente muy relevante, dado que los conflictos laborales presentan características muy particulares, derivadas de los principios que inspiran la justicia del trabajo, muy distintos a los del derecho civil.

Además, según lo demuestra la investigación de Jorge Correa y Lidia Casas, ya citada, en los tribunales especializados, no sobrecargados de trabajo, la duración promedio de los juicios es significativamente menor que en los juzgados de competencia común, y se logran más conciliaciones. Es decir, los juzgados especializados, son más eficientes.

A estas ideas responde, entonces, la creación de juzgados del trabajo en ciudades importantes que hoy no los tienen. Como

⁶ El resto corresponde a ciudades en que no hay justicia laboral especializada.

resulta obvio, sin embargo no es posible contar con justicia especializada en todas las comunas del país. Se eligió así a aquéllas en que la cantidad de causas del trabajo es apreciable y se combinó ese elemento con la decisión de que todas las capitales regionales tuvieran un juzgado laboral. Únicamente quedó excluida la ciudad de Coyhaique, por ser exigua la cantidad de conflictos del trabajo que le corresponde conocer a sus tribunales (alrededor de 100 anuales).

Con la creación de estos nuevos juzgados, aproximadamente el 77% de las causas del trabajo del país se resolverán en juzgados especializados.

Es en todo caso necesario tener en cuenta que los tribunales de competencia común que sigan conociendo de causas del trabajo, lo harán con los nuevos procedimientos que la reforma propone.

LOS NUEVOS PROCEDIMIENTOS DEL TRABAJO

Como ya hemos visto, los actuales procedimientos, especialmente el ordinario, de acuerdo al cual se tramitan cerca del 90 % de las causas laborales tienen una larga duración y además sus resultados efectivos suelen ser escasos. Varios factores relacionados con la actual regulación de éstos inciden en ello, además del exceso de trabajo de los tribunales. Entre éstos podemos señalar especialmente los siguientes:

- La dificultad en la notificación de la demanda, especialmente cuando el demandado no es habido y debe procederse al trámite de estampar búsquedas, acreditar que el domicilio indicado es el correcto y que aquél se encuentra en el lugar del juicio. Tras lo cual el juez debe disponer la notificación por cédula.
- Los jueces, dadas las disposiciones legales que rigen el procedimiento solo decretan diligencias cuando se las piden las partes, sin dirigir realmente el curso del juicio, ni tomar las medidas necesarias para su abreviación.
- El exceso de ritualidades que la ley contempla, que terminan por entorpecer el desarrollo del juicio.
- La ley contempla -o al menos no impide- múltiples mecanismos dilatorios.

- El procedimiento primordialmente escrito, como es el que hoy tenemos, impide la intermediación entre el juez y las partes.

Propuestas principales en materia de competencia y procedimientos

En primer lugar, el anteproyecto respectivo, al crear tribunales de cobranza previsional, libera a los tribunales del trabajo de las principales ciudades del país - que son aquéllos con una mayor carga de juicios laborales- lo que debe traducirse en una mayor eficiencia en su quehacer.

Por otra parte, se amplía su competencia a cuestiones de indudable relevancia social derivadas de la relación laboral o estrechamente ligadas con ella. Así, en primer lugar, se aclara que tendrán una amplia competencia en materias sustantivas de seguridad social, de manera que les corresponderá resolver respecto de los derechos previsionales que se reclamen, cuestión que hoy día generalmente conocen los tribunales civiles. En segundo, se les faculta para pronunciarse sobre cualquier tipo de responsabilidad que pueda caber al empleador, incluida la reparación del daño moral que emane de actos previos a la contratación, producidos durante la vigencia del contrato o con posterioridad a esta. Finalmente, les corresponderá también conocer de las causas derivadas de actos de discriminación o de vulneración de otros derechos fundamentales de los trabajadores.

En lo relativo al procedimiento laboral ordinario, las principales innovaciones propuestas son las siguientes:

1. Principios que inspiran el procedimiento

Se ha buscado configurar un procedimiento basado en los principios procesales que se estiman necesarios para la oportuna y adecuada resolución de los conflictos laborales, a saber:

- a) Oralidad, las actuaciones del juicio se verifican verbalmente y de manera que resulten entendibles para los litigantes.
- b) Inmediatez, es decir, contacto directo del juez con las partes y las pruebas que se presenten. Para ello, las audiencias que se celebren en el juicio, deberán desarrollarse íntegramente en presencia del juez.
- c) Concentración, principio consistente en agrupar la casi totalidad de los actos que supone el juicio en una audiencia única de conciliación y prueba.

- d) Celeridad, consistente en la abreviación de los plazos y actuaciones.
- e) Impulso procesal de oficio, que permite al juez tomar una serie de iniciativas orientadas a evitar dilaciones o la paralización del juicio.
- f) Grauidad, la que se garantiza al establecerse que toda actuación, trámite o diligencia del juicio que deban realizar funcionarios del tribunal (notificaciones, oficios, etc.) será gratuita para las partes.

2. Simplificación de diligencias y trámites

La forma en que actualmente se practican una serie de diligencias del juicio demoran considerablemente su desarrollo. Así ocurre, por ejemplo, con las notificaciones, varias de las cuales, deben practicarse por cédula en el domicilio de la parte respectiva a través de un receptor. Como ejemplo, puede citarse la notificación personal de la demanda, la que según la investigación hecha por Francisco Tapia, ya citada, demora en promedio, según los trámites que requiera, entre 60 y 78 días. Por su parte, la citación a la audiencia y notificación de la resolución que recibe la causa a prueba, demora casi 40 días, en promedio. En el procedimiento propuesto se simplifican estos trámites.

Otros trámites que se simplifican considerablemente son la remisión de oficios y los propios de la etapa de cumplimiento de la sentencia.

3. Eliminación de ritualidades y formalismos

Existen en el actual procedimiento del trabajo una multiplicidad de formalismos, copiados del procedimiento civil, que deben cumplirse especialmente en relación a la prueba, y que retardan o dificultan el desarrollo del juicio. Entre éstos, por ejemplo, la necesidad de presentar una lista de testigos con tres días de anticipación y de acompañar dentro de un sobre cerrado, las preguntas que deseen formularse a la parte llamada a confesar. La reforma propone la eliminación de ambos requisitos.

4. Aspectos generales del desarrollo del procedimiento ordinario.

- a) El procedimiento se inicia con una demanda escrita, que el juez provee citando inmediatamente a una audiencia de contestación, conciliación y prueba.

- b) La contestación de la demanda se hace oralmente en la audiencia, sin perjuicio de la obligación del demandado de acompañar con anterioridad una minuta con sus contenidos esenciales.
- c) En la audiencia el juez personalmente debe llamar a las partes a conciliación, proponiéndoles las bases para un posible acuerdo.
- d) De no producirse la conciliación se procede a recibir inmediatamente, en la misma audiencia, las pruebas que las partes aporten. El juez, en cumplimiento de su función directiva del procedimiento, puede intervenir rechazando las pruebas que estime innecesarias, formular preguntas a los testigos, ordenarles que aclaren sus respuestas, etc.
- e) Una vez rendida la prueba, y siempre en la audiencia y en forma verbal, las partes pueden hacer observaciones y formular sus conclusiones en forma breve y precisa.
- f) En cuanto a la sentencia, ésta debe dictarse al término de la audiencia o dentro de un plazo máximo de quince días.
- g) El contenido de la sentencia se ha simplificado, en lo formal, pero se impone al juez la obligación de analizar en ella la prueba rendida, señalando los hechos que estima probados y las razones para ello. Además debe referirse a las leyes o preceptos constitucionales o contenidos en tratados internacionales en que se funda. Esto último es muy relevante porque permite expresamente fundar los fallos en convenios de OIT.

Este procedimiento ha sido diseñado para que tenga una duración, máxima de 75 días, plazo que cabe razonablemente esperar que se cumpla estrictamente, dados, por una parte, el fuerte aumento en el número de jueces que -como se ha señalado antes- contempla esta reforma y, por otra, por su estilo concentrado y la supresión de ciertos trámites y ritualidades que hoy lo prolongan innecesariamente.⁷

5. Medidas para facilitar el pago efectivo de los créditos que la sentencia declare a favor de los trabajadores

Como se señaló anteriormente, el bajo índice de cumplimiento efectivo de las sentencias dictadas por los tribunales a favor de los trabajadores es uno de los problemas más graves de que adolece nuestro actual sistema de justicia laboral. La reforma concibe nuevos mecanismos orientados a superar esta situación. Así, se entrega al juez la facultad de dictar durante el juicio, e incluso antes de su inicio, cualquier medida cautelar que estime

⁷ En este aspecto son muy relevantes las modificaciones relativas a la notificaciones, las que suponen su efectiva agilización.

necesaria para asegurar su resultado, lo que permite evitar que se oculten o enajenen bienes, posibilitando, que a la hora del cumplimiento forzado de la sentencia, el deudor tenga un patrimonio para responder.

Por otra parte, se establece un procedimiento de cumplimiento a cargo de los nuevos tribunales de cobranza,⁸ a los que el mismo juez que dictó el fallo debe enviar los antecedentes sin demora. En éstos, el cumplimiento se tramita en plazos brevísimos y mediante trámites que el juez deberá ordenar sin esperar que sean solicitados por las partes, lo que ocurre por ejemplo con el embargo, retiro y remate de los bienes embargados.

Las propuestas descritas anteriormente, a grandes rasgos, constituyen la esencia de la reforma que se pretende introducir a nuestra justicia laboral. Como puede apreciarse, se trata de una reforma de carácter estructural, que debiera cambiar por completo la cara de la administración de la justicia laboral, legitimándola a los ojos de la ciudadanía y especialmente de sus usuarios, tal como la reforma procesal penal lo ha hecho dentro de su ámbito.

Una reforma de ésta índole, destinada a optimizar un bien social tan relevante como lo es la justicia, no debiera resultar conflictiva, pues no cabe imaginar la existencia de intereses contrapuestos entre los actores sindicales y empresariales.

Cabe pues esperar, que los proyectos de ley respectivos, sean enviados a la brevedad al Congreso Nacional y que su tramitación legislativa sea ágil y expedita, de manera que podamos contar con esta nueva justicia dentro del actual periodo presidencial.

⁸ Esto, sin embargo, solo podrá ocurrir en las ciudades que cuenten con esos tribunales especializados

VULNERACIÓN DE DERECHOS LABORALES Y PERCEPCIÓN CIUDADANA SOBRE EL ROL TUTELAR DEL ESTADO

La reforma a la Justicia Laboral y el fortalecimiento de la Dirección del Trabajo, son iniciativas en marcha que dan cuenta de una generalizada demanda ciudadana: fortalecer el rol tutelar de los derechos por parte del Estado. Más en un momento en el que también existe la percepción que los derechos laborales no se respetan a cabalidad en el mundo privado. Esta percepción está avalada por los niveles de infraccionalidad que se constatan día a día por la acción de la Dirección del Trabajo y por las opiniones que tiene la ciudadanía sobre estas materias.

MATERIAS DENUNCIADAS POR LOS TRABAJADORES

CUADROS
1 Y 2

Durante el año 2002 se realizaron en total de 78.617 fiscalizaciones, de las cuáles 55.989 correspondieron a denuncias de los trabajadores que sintieron alguno de sus derechos vulnerados. Las denuncias más frecuentes son por materias previsionales, remuneraciones, contratos de trabajo y jornadas.

	Año 2002
Total Requerimientos	78.617
Por denuncias de trabajadores	55.989
Por actuación de oficio de la Inspección	22.628
Programa de fiscalización	10.630
Oficio individual	6.050
Refiscalización	5.948

Departamento de Fiscalización* preliminares

Denuncias por materia	Año 2002
Total	116.313
Jornada	18.822
Remuneraciones	27.288
Previsional	31.640
Contrato	26.831
Higiene y seguridad	5.778
Feridos y descansos	1.827
Prácticas antisindicales	2.535
Otras	1.592

Fuente: Departamento de Fiscalización* preliminares

APLICACIÓN DE MULTAS AÑO 2002

CUADRO 3

Un indicador más duro de infraccionalidad está constituido por las multas aplicadas. Durante el año 2002, se aplicaron 79.441 multas. Estas corresponden tanto a las que resultaron por denuncias de trabajadores como a las infracciones que se constatan en la actividad inspectiva sea entre los trabajadores con relación laboral vigente, sea por los reclamos de trabajadores que han terminado con su relación laboral.

Los derechos más vulnerados son jornadas, contratos de trabajo y remuneraciones. También es importante destacar el elevado número de multas que se originan en la resistencia de los empleadores a responder a los requerimientos con los que la ley faculta a la Dirección del Trabajo (DFL2) las que durante el año 2002 fueron 23.664, lejos la frecuencia más alta en la aplicación de multas.

Año 2002	
TOTAL MULTAS APLICADAS	79.441
Multas aplicadas en fiscalización (cuando hay relación laboral vigente)	49.465
Multas aplicadas en tratamiento de reclamos (cuando ha terminado la relación laboral)	29.976
TOTAL MULTAS POR MATERIA	79.441
Jornada	18.857
Remuneraciones	10.708
Previsional	7.271
Contrato	13.594
Higiene y seguridad	4.239
DFL2 (Empleadores que no responden a los requerimientos de la DT.Ej. no presentan documentación, no asisten a las citaciones, ignoran instructivos legales etc)	23.644
Otras	1.128

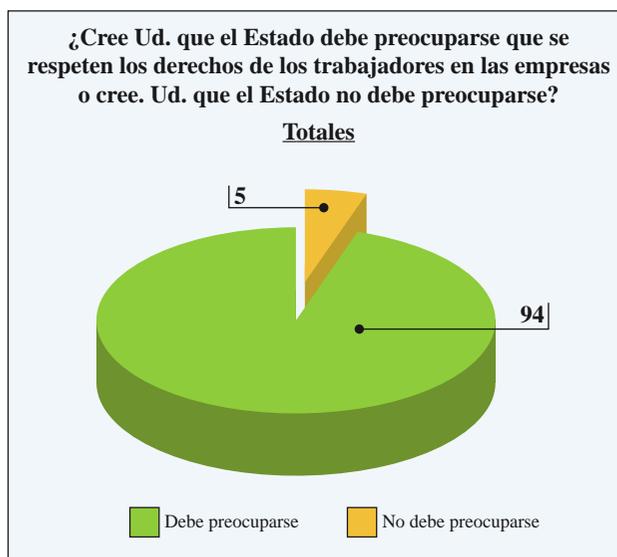
Fuente: Departamento de Fiscalización* preliminares

PERCEPCIONES CIUDADANAS SOBRE EL ROL TUTELAR DEL ESTADO

GRÁFICO 1

En la presente sección hemos seleccionado, datos provenientes de diferentes encuestas de opinión, que aluden de manera directa al tema de los derechos y al rol tutelar del Estado en esta materia.⁹

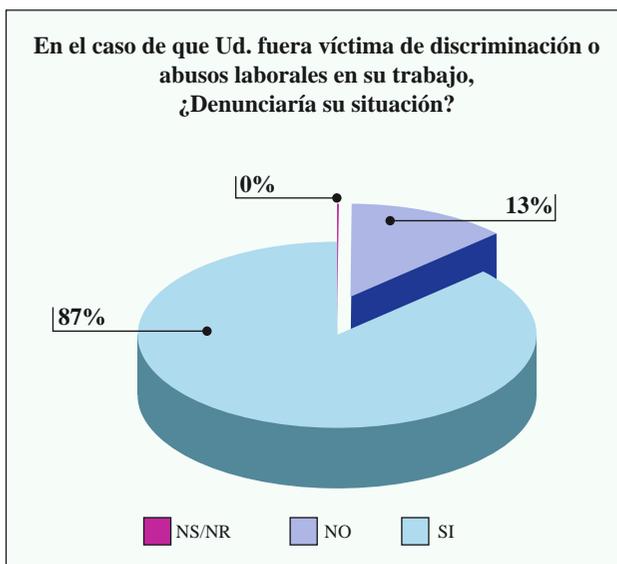
Existe una percepción generalizada, que no muestra diferencias por edad, sexo, orientación política o ingresos, sobre la necesidad de que el Estado mantenga su rol tutelar sobre el cumplimiento de los derechos laborales en las empresas. Ello muestra que para la ciudadanía es un deber del Estado, no sólo fortalecer sus roles fiscalizadores, sino también garantizar que las relaciones en el mundo privado se ajusten a derecho.



(Fuente: Barómetro CERC, Abril de 2002)

⁹ Las fuentes citadas son las siguientes: 1.) Barómetro CERC, Abril y Julio de 2002. La población encuestada representa al 70% de la población mayor de 18 años que habita en 29 ciudades de más de 40.000 habitantes, ubicadas entre la I y la X regiones. La muestra es de 1.200 casos y si fuera probabilística el error muestral sería de 2.34 % para un nivel de confianza de 95%. 2) Opinión pública N° 10, Fundación Chile 21. Agosto de 2003. Encuesta telefónica aplicada en diez ciudades, muestra aleatoria de 618 casos a hombres y mujeres mayores de 18 años que se encuentran trabajando en la actualidad. Error muestral 3.5%, para un nivel de confianza de 95%.

Una gran mayoría de las personas estima que si sintiera vulnerados sus derechos denunciaría la situación. Sin embargo, esta propensión al reclamo a menudo se ve inhibida por temor a consecuencias negativas en el trabajo.



(Fuente: CHILE VEINTIUNO, Opinión Pública N° 10, Agosto 2003)

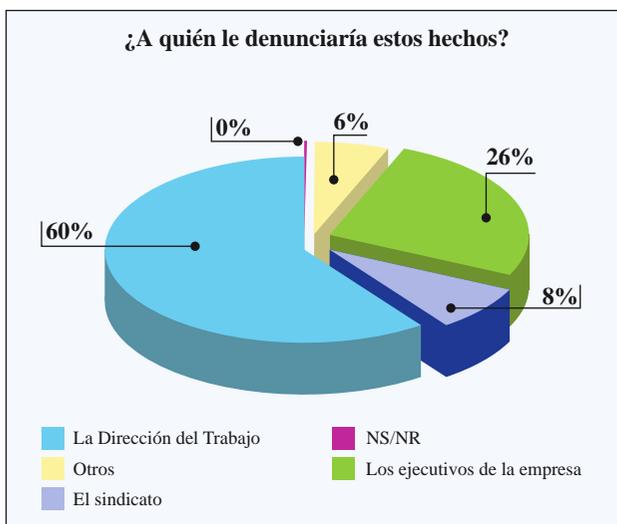
RAZONES PARA NO DENUNCIAR: SUBMUESTRA DE CASOS QUE NO DENUNCIARÍAN

Temor al despido represalias	50%
No confía en la justicia	15%
Prefiere renunciar	15%
Mucho trámite y no saca nada	4%
No creo que se diera	5%
Otros	9%
No sabe/no responde	2%

(Fuente: CHILE VEINTIUNO, Opinión Pública N° 10, Agosto 2003)

VISIBILIDAD DE LOS ORGANISMOS GARANTES SEGÚN ENCUESTA DE CHILE 21, AGOSTO DE 2003

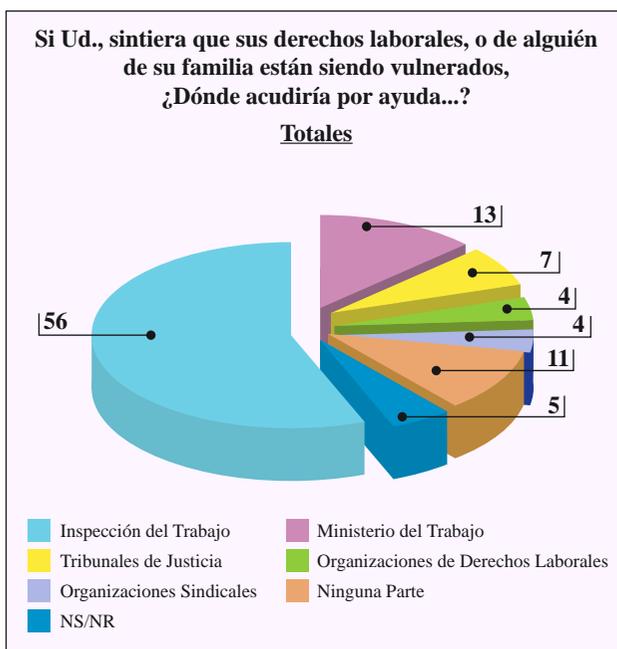
Ante la pregunta de a quién acudiría en caso de que sus derechos laborales fueran vulnerados, destaca la visibilidad de las Inspecciones del Trabajo. Dos encuestas independientes y realizadas en distintos momentos dan cuenta que para la ciudadanía la Dirección del Trabajo es el organismo al que acudirían en primera instancia. En ambas encuestas la mención de la Dirección del Trabajo alcanza porcentajes cercanos al 60 %.



(Fuente: CHILE VEINTIUNO, Opinión Pública N° 10, Agosto 2003)

**VISIBILIDAD DE LOS ORGANISMOS GARANTES
SEGÚN BARÓMETRO CERC, JULIO DE 2002**

GRÁFICO 5

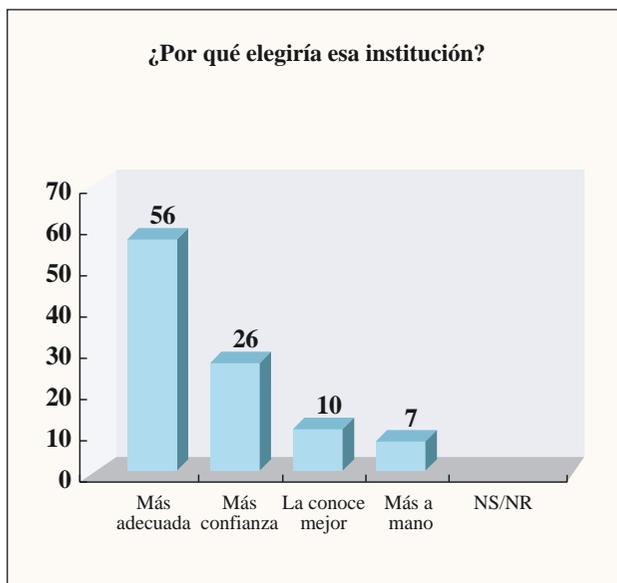


(Fuente: Barómetro CERC, Julio de 2002)

**RAZONES PARA ACUDIR A LA INSTITUCIÓN ELEGIDA
SEGÚN BARÓMETRO CERC, JULIO DE 2002**

GRÁFICO 6

Las principales razones, son porque se consideran las más adecuadas y porque dan confianza. Ello revela un alto nivel de legitimidad del rol fiscalizador y tutelar de la Dirección del Trabajo.



(Fuente: Barómetro CERC, Julio de 2002)

DICTÁMENES DE LA DIRECCIÓN DEL TRABAJO RESPECTO A LA REFORMA LABORAL¹⁰

DIEGO LÓPEZ

Abogado

Departamento de Estudios

Algunas de las novedades legislativas que puso en vigencia la reforma laboral han sido debidamente precisadas por dictámenes de la Dirección del Trabajo, ya sea como respuesta a dudas específicas de los propios actores enfrentados a la aplicación de una nueva normativa o pronunciamientos necesarios para un buen desarrollo de la tarea fiscalizadora.

Algunos de estos dictámenes han permitido un mejor entendimiento de las nuevas normas y han precisado el sentido y alcance de las innovaciones introducidas por la reforma.

1) DERECHOS FUNDAMENTALES DE LOS TRABAJADORES Y AMPARO ANTE LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO

La reforma laboral incorporó al código del trabajo el reconocimiento expreso de los derechos fundamentales y del principio de no discriminación. La actuación interpretativa de la Dirección del Trabajo ha ayudado a especificar que los derechos fundamentales de los que es titular el trabajador en su condición de ciudadano, operan en la práctica como medida de valoración de los poderes empresariales, erigiéndose en límites infranqueables al ejercicio por parte del empresario de dichos poderes. (Dictamen 2856/162 de 30.08.2002)

Este criterio ha permitido dilucidar situaciones concretas en que medidas empresariales como control audiovisual sobre los trabajadores pueden ser ilícitas, si operan sólo para vigilar la actividad de los trabajadores y no se justifican por requerimientos o exigencias técnicas de los procesos productivos o por razones de seguridad de los trabajadores o pasajeros, en su caso. (Dictámenes 2328/130 de 19.07.2002 y 2852/158 de 30.08.2002).

Asimismo, la Dirección del Trabajo ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre la procedencia de exigir a los postulantes de puestos de trabajo certificados de antecedentes penales y criminales, resolviendo que dicha práctica sólo es admisible cuando resulta absolutamente indispensable, por considerarse que en el trabajo que se busca proveer la calidad de persona con antecedentes penales resulta ser parte de la idoneidad y capacidad personal para ejecutarlo. (Dictamen 3840/194 de 18.11.2002).

Por añadidura, en enero de 2002, la Dirección del Trabajo fiscalizó de oficio a dos empresas de la Región Metropolitana que publicaron avisos de oferta de trabajo en la prensa, exigiendo como requisito para postular tener una determinada nacionalidad. En ambos casos se resolvió que tales ofertas constituían violación al derecho a la no discriminación en el empleo, ya que establecían una preferencia basada en una circunstancia, la nacionalidad, que no se refiere a las cualificaciones necesarias para desempeñarse en las funciones requeridas. Para ambas fiscalizaciones, la ilegalidad se encontraba en que las ofertas de trabajo incumplían un requisito discriminatorio, sin importar si efectivamente se concretaron en las respectivas empresas contrataciones que excluyeron a personas que no cumplían con el requisito de la nacionalidad exigido. Esta doctrina fue reconocida posteriormente en un dictamen, que expresamente señaló que la publicación de avisos en medios de prensa, señalando como requisito para acceder a un determinado puesto de trabajo algunas de las condiciones o calidades previstas en el artículo 2° del Código del Trabajo, entre ellas, la edad, debe ser sancionada con las multas administrativas contempladas en el artículo 477 del Código del Trabajo. (Dictamen 698/16 de 11.02.2003)

¹⁰ Se agradecen las valiosas sugerencias hechas por el Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo para elaborar la versión final de este documento.

2) MULTIFUNCIONALIDAD PACTADA EN EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

La reforma laboral incorporó la posibilidad de que el contrato de trabajo señale dos o más funciones específicas, alternativas o complementarias, que deba realizar el trabajador, lo que permite que los trabajadores realicen más una función específica.

La Dirección del Trabajo precisó conceptualmente el sentido de esta modificación, fijando el sentido concreto que ella tiene respecto a la estipulación de más de una función para el trabajador, estableciendo una relación lógica entre todas las funciones sucesivas o complementarias pactadas.

Por “funciones específicas” deben entenderse aquellas propias del trabajo para el que fue contratado el trabajador y que las caracteriza y distingue de otras labores. Por “funciones alternativas” deberán entenderse las dos o más funciones específicas convenidas, que pueden realizarse primero unas y luego otras, repitiéndose sucesivamente. Las “funciones complementarias” serán aquellas que sirven para completar o perfeccionar la o las funciones específicas encomendadas (Dictamen 2855/161 de 30.08.2002).

3) CONTRATO DE TRABAJO DE JORNADA PARCIAL

La posibilidad de pactar contratos part time o de jornada reducida de trabajo, ya existía antes de la reforma bajo la modalidad de pactar una jornada ordinaria de trabajo inferior al máximo legal. La reciente reforma reguló más claramente esta figura contractual, estableciendo una referencia temporal específica para considerar a un contrato de trabajo como de jornada parcial - que no tenga una jornada superior a los 2/3 de la máxima jornada ordinaria permitida por la ley - e incluyó normas especiales que modulan ciertos derechos reconocidos en la legislación para facilitar la ocupación empresarial del contrato de jornada parcial: la reducción proporcional de gratificación garantizada y la facultad empresarial de determinar cada semana una distribución distinta de la jornada de trabajo, dentro de las alternativas previamente pactadas en el contrato individual de trabajo.

En un dictamen (0339/0027 de 30.01.2002) la Dirección del Trabajo precisó el alcance de las nuevas normas sobre contrato de jornada parcial, respecto a temas específicos:

- Se aclaró que las nuevas normas sobre jornada parcial se aplican a los contratos de trabajo celebrados con anterioridad y posterioridad a la entrada en vigencia de la ley de reforma laboral.

- Respecto de las horas extraordinarias y el feriado anual en un contrato de jornada parcial, se indicó que son aplicables a estos contratos las normas generales del código del trabajo.
- Para que opere el beneficio de semana corrida en un contrato de jornada parcial se resolvió que dicha jornada parcial debía estar distribuida en cinco o seis días a la semana y no en un número de días inferior a cinco, caso en que no se accede a semana corrida.
- Para los efectos del cálculo de la indemnización por años de servicios que pudiere corresponderle a un trabajador con contrato a tiempo parcial, se precisó que debe considerarse para tales fines el concepto de “remuneración” que establece el artículo 172 del Código del Trabajo.
- Si bien la ley reconoce el derecho a un descanso de colación no inferior a media hora ni superior a una hora para los trabajadores de jornada parcial, la Dirección resolvió que si la referida jornada diaria comprende un reducido número de horas, no resulta procedente interrumpir la misma para tales efectos, toda vez que no existiría un desgaste de fuerzas en la primera parte de su jornada, susceptible de reponer.
- Se precisó que la facultad legal de las partes de un contrato de jornada parcial para convenir alternativas de distribución de la jornada pactada, deben constar expresamente por escrito en el propio contrato o en un anexo del mismo, y en todo caso no podrán referirse a la extensión de la misma. Por añadidura, el número de alternativas de distribución de jornada que las partes podrán convenir, está limitado por el cumplimiento por parte del empleador de su obligación de dar certeza y seguridad a la relación laboral respectiva y el empleador debe comunicar al trabajador con la antelación de una semana, la alternativa de distribución de jornada elegida, con el objeto de que el trabajador tenga conocimiento anticipadamente de cual será la distribución de su jornada en la semana o período superior siguiente.

4) NUEVA REGULACIÓN DE LAS HORAS EXTRAORDINARIAS

La regulación sobre las horas extras se incrementó con la reciente reforma laboral, que incorporó como requisito adicional para que se utilice legalmente tiempo extraordinario, que efectivamente se trate de situaciones temporales en la empresa que justifiquen las horas extras de trabajo, para lo cual será necesario que el pacto de sobre tiempo identifique claramente las situaciones temporales de que se trata. Dicho pacto no tendrá una duración superior a tres meses, pero podrá renovarse si se mantienen las situaciones que le dieron origen.

En un dictamen (0332/0023 de 30.01.02) la Dirección del Trabajo precisó algunos puntos de esta nueva regulación sobre las horas extras:

- La nueva regulación sobre horas extras no impide la celebración de un pacto genérico sobre trabajo extraordinario por un plazo no superior a tres meses, en el que el trabajador se obligue a laborar sobretiempo cuando concurren las situaciones o necesidades temporales especificadas previamente en el referido acuerdo.
- La renovación de un pacto para laborar horas extraordinarias estará determinada por la permanencia de las circunstancias que le dieron origen, lo cual no podrá afectar en caso alguno el carácter ocasional del trabajo extraordinario.
- Es jurídicamente procedente que a requerimiento y en representación de los o algunos afiliados, el respectivo sindicato celebre un pacto sobre horas extraordinarias, conforme a los nuevos requisitos establecidos por la reforma. Asimismo, procede que en los contratos o convenios colectivos de trabajo, incluidos en estos últimos aquellos de carácter parcial, se acuerde el trabajo extraordinario de los involucrados, en la medida que la respectiva estipulación se ajuste íntegramente a las nuevas exigencias legales. Puede incluso establecerse por negociación colectiva una “regulación marco” sobre el trabajo de horas extraordinarias en la empresa, estableciendo criterios de temporalidad, formalidades del pacto, horas máximas de sobretiempo por trabajador, distribución del mismo entre los trabajadores, etc.
- Se precisó que son “situaciones o necesidades temporales de la empresa” todas aquellas circunstancias que no siendo permanentes en la actividad productiva de la empresa y derivando de sucesos o acontecimientos ocasionales o de factores que no sea posible evitar, impliquen una mayor demanda de trabajo en un lapso determinado.
- El sobretiempo de los trabajadores afectos a contratos temporales sólo será procedente en la medida que se den las condiciones señaladas en la ley como justificativas de tiempo extraordinario de trabajo y que las partes hayan celebrado un pacto al efecto.
- Se reconsidera la doctrina anterior de la Dirección del Trabajo, en orden a que el límite máximo de dos horas extraordinarias diarias que ahora establece la ley con la reforma, es un límite único sin distingo alguno, por lo que rige cualquiera sea el día en que se trabaje una jornada extraordinaria. De esta forma, los trabajadores cuya semana laboral se distribuya en cinco días sólo podrán pactar como jornada extraordinaria el sexto día un máximo de dos horas extraordinarias.

Esta doctrina fue posteriormente precisada por la propia Dirección en orden a que los trabajadores cuya jornada de trabajo se distribuya en cinco días están afectos, en el sexto día, al límite de dos horas diarias de jornada extraordinaria, siempre y cuando en esos cinco días en que se distribuye la jornada ordinaria se hubiesen laborado horas extraordinarias en cada uno de esos días. Por el contrario, en el evento de no haberse utilizado completamente las 12 horas extraordinarias -límite semanal- durante aquellos cinco días, procede que el saldo que reste para completar dicho tope de 12 horas se utilice para laborar horas extraordinarias el sexto día. En tal caso, su límite diario ha de ser necesariamente de 8 horas. (Dictamen 1673/103 de 05.06.2002).

5) OBLIGACIÓN DE OTORGAR AL MENOS DOS DOMINGOS LIBRES AL MES

Respecto a la modificación legal relativa al aumento del descanso dominical a que tienen derecho los trabajadores exceptuados del día domingo libre por desempeñarse en faenas de naturaleza continua o en establecimientos de comercio y de atención directa al público, la Dirección del Trabajo precisó que tal innovación no confiere a dichos trabajadores dos días de descanso adicional. Ahora bien, las dificultades operativas que ha ocasionado esta norma han redundado, en la práctica, en que efectivamente el empleador otorgue días adicionales de descanso para cumplir la exigencia de los dos domingos libres. Como forma de facilitar el otorgamiento de domingos de descanso, la Dirección reconsideró su anterior doctrina en orden a establecer ahora la alternativa de que la empresa puede otorgar el descanso semanal compensatorio al día domingo trabajado, en una oportunidad distinta al séptimo día, en la medida que con ello no se alteren las normas de distribución de la jornada. Asimismo, precisó que si la duración y distribución de la jornada de trabajo se encuentra establecida en reglamento interno de empresa, el empleador puede modificar dicha jornada sin requerir el consentimiento previo de los trabajadores afectados, debiendo sólo informar de dicha modificación con 30 días de anticipación, conforme a la ley. A mayor abundamiento, la Dirección ha reconocido la posibilidad de que el empleador acuerde con los respectivos trabajadores la compensación de los días festivos laborados, mediante el otorgamiento de días domingo libres en el mismo mes calendario o en otros días dentro del mismo año calendario. (Dictamen 2219/126 de 11.07.2002) En todo caso, la Dirección ha precisado que si el feriado legal o licencia médica otorgada a un trabajador abarca un período inferior a un mes, éste sólo tendrá derecho a gozar de descanso en día domingo, en la medida en que durante el período posterior a su reintegro haya prestado servicios efectivos en domingo o festivos y exista la posibilidad de conceder uno o ambos en lo que resta del respectivo mes calendario. (Dictamen 2219/126 de 11.07.2002).

Por otra parte, la Dirección ha resuelto que el derecho de descansar dos domingos al mes no se aplica a los trabajadores afectos a un sistema excepcional de distribución de jornada de trabajo y descansos ni tampoco a aquellos trabajadores sujetos a jornadas bisemanales de trabajo. (Dictámenes 2419/137 de 25.07.2002 y 2691/154 de 19.08.2002).

6) ALCANCE DE LA OBLIGACIÓN LEGAL DEL EMPLEADOR DE COMUNICAR A LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA, LA PRESENTACIÓN DE UN PROYECTO DE CONTRATO COLECTIVO

La reforma laboral obliga al empleador que recibe un proyecto de contrato colectivo, a comunicar a los trabajadores no involucrados en él la presentación de dicho proyecto, estableciendo un plazo legal de treinta días para que tales trabajadores se adhieran a la presentación de ese proyecto o presenten otro. Sin embargo, la reforma mantuvo inalterados los artículos del código del trabajo que señalan que tal comunicación es facultativa para el empleador y no obligatoria.

La Dirección del Trabajo, en una interpretación coordinada de las disposiciones legales que parecían contradictorias, concluyó que la reforma había derogado tácitamente, a contar de su entrada en vigencia el 1° de diciembre de 2001, la norma legal que establecía que la comunicación a los trabajadores por parte del empleador era facultativa. A partir de la reforma, dicha comunicación es obligatoria. En consecuencia, el empleador debe comunicar al resto de los trabajadores de la empresa la circunstancia de haberse presentado un proyecto de contrato colectivo. La falta de esta comunicación o su retraso, importará una infracción del empleador a la ley, sancionable con multa según el artículo 477 del Código del Trabajo, manteniéndose el derecho de los demás trabajadores de la empresa, facultados para negociar colectivamente, a presentar sus proyectos de contrato colectivo cuando lo estimen conveniente. (Dictamen 1216/066 de 15.04.2002).

Posteriormente, esta doctrina de la Dirección fue precisada, al establecerse que la intención legislativa de la reforma respecto a la obligación de comunicación del empleador a los trabajadores no involucrados en la presentación de un proyecto de contrato colectivo, era permitir que el mayor número posible de trabajadores habilitados para negociar colectivamente, dentro de una empresa en donde no existe instrumento colectivo vigente, pudiera hacerlo en un mismo período. Por tanto, si el empleador no da cumplimiento a su obligación legal de comunicar a todos los demás trabajadores de la empresa que ha recibido un proyecto de contrato colectivo, su silencio no debe impedir que los restantes trabajadores de la empresa puedan ejercer, en esta

oportunidad, su derecho fundamental a negociar colectivamente o se adhieran al proyecto presentado. En consecuencia, se decidió que el silencio del empleador igualmente produce el efecto de la comunicación, de suerte tal que los demás trabajadores de la empresa dispondrán del plazo de treinta días para presentar sus proyectos de contrato colectivo o adherirse al presentado.

En ausencia de comunicación empresarial, el conocimiento de la circunstancia de que se ha presentado un proyecto de contrato colectivo podrá obtenerse por cualquier medio que se estime idóneo por los interesados. Con todo, los restantes trabajadores de la empresa que decidan no negociar en esa oportunidad, podrán hacerlo en cualquier tiempo. (Dictamen 2452/144 de 30.07.2002)

Por otra parte, la Dirección del Trabajo precisó que la comunicación a los trabajadores de la empresa que no han intervenido en la presentación de un proyecto de contrato colectivo, es exigible tanto en las empresas en donde se negocie por primera vez como respecto de aquellas en donde no existe instrumento colectivo vigente, es decir, empresas en donde si bien ha existido negociación colectiva, el o los instrumentos que alguna vez rigieron se encuentran extinguidos por cualquier motivo. (Dictamen 3934/195 de 22.11.2002).

Asimismo, la obligación del empleador de comunicar al resto de los trabajadores que ha recibido un proyecto de contrato colectivo, se debe cumplir respecto de todos los dependientes de la misma, habilitados para negociar colectivamente (Dictamen 3581/186 de 29.10.2002).

Por último, recientemente la Dirección del Trabajo ha precisado que la obligación del empleador de comunicar a sus trabajadores la presentación de un proyecto de contrato colectivo se aplica sólo a aquellas empresas en que no existe un instrumento colectivo vigente, sea contrato colectivo o convenio colectivo obtenido en negociación directa, en cualquier momento y sin sujeción a ninguna norma de procedimiento, entre el empleador (es) y una organización sindical(es), como lo permite el artículo 341, salvo tratándose de un convenio colectivo vigente de aquellos que se han celebrado conforme a las normas de los artículos 314 bis, 314 bis A, 3154 bis B y 314 bis C, esto es, aquellos celebrados por un grupo de trabajadores reunidos para el sólo efecto de negociar colectivamente y que han debido conformar una comisión negociadora y pronunciarse en votación secreta sobre la última oferta del empleador. En este caso, la empresa igual debe comunicar a los otros trabajadores de la presentación de un proyecto de contrato colectivo, ya que la vigencia de un convenio colectivo celebrado por un grupo de trabajadores reunidos para el sólo efecto de negociar colectivamente, no impide que los demás trabajadores puedan igualmente presentar un proyecto de contrato colectivo. (Dictamen 3678/127 de 05.09.2003).

Por lo mismo, la presentación del proyecto de contrato colectivo por parte de un grupo de trabajadores o un sindicato en representación de sus afiliados, regidos por un convenio colectivo, deberá efectuarse no antes de cuarenta y cinco días ni después de cuarenta días anteriores a la fecha de vencimiento del respectivo convenio, salvo que el instrumento vigente en la empresa sea un convenio colectivo suscrito bajo el imperio del artículo 314 bis, del Código del Trabajo, en cuyo caso los trabajadores podrán presentar su proyecto al empleador en el momento que lo estimen conveniente. (Dictamen 3678/127 de 05.09.2003).

7) VIGENCIA DE INSTRUMENTOS COLECTIVOS

La reforma ordenó que desde su entrada en vigencia los contratos colectivos no podrían tener una duración superior a cuatro años, como forma de prevenir duraciones excesivamente prolongadas que en la práctica pudiera operar como un obstáculo temporal a la negociación colectiva, tal y como efectivamente aconteció en algunas empresas.

Respecto de los contratos colectivos que estaban vigentes a la fecha de entrada en vigencia de la reforma laboral - diciembre de 2001 - y que tenían una duración superior a los cuatro años, la Dirección del Trabajo decretó que tal duración se entendía reducida por el sólo imperio de la ley a cuatro años. (Dictamen 4962/0231 de 27.12.2002).

8) REEMPLAZO DE TRABAJADORES EN HUELGA

La reforma laboral mantuvo la facultad empresarial de contratar trabajadores de reemplazo de aquellos que están haciendo efectiva una huelga, pero incorporó el pago de un bono equivalente a 4 UTM por cada trabajador reemplazante, que se paga en partes iguales a los trabajadores involucrados en la huelga.

En sucesivos dictámenes, la Dirección ha precisado que este bono tiene el carácter de remuneración y que debe incluirse en la liquidación que reciben directamente los trabajadores, no procediendo su pago al sindicato respectivo a través del cual ejercieron su derecho a negociar colectivamente (Dictámenes 261/20 de 24.01. 2002 y 410/30 de 04.02.2002).

Asimismo, la Dirección ha precisado que cualquier modalidad que permita el reemplazo de las labores ejecutadas por el

personal en huelga se encuentra legalmente prohibida, salvo en los casos expresamente autorizados por la ley. Para todos los efectos legales, y procediendo el reemplazo conforme a la ley, cualquier modalidad que signifique que trabajadores dependientes de a empresa o ajenos a ella, desarrollen las funciones de aquéllos, incluyendo a los estudiantes en práctica, constituye reemplazo de los trabajadores en huelga que genera la obligación empresarial de pagar bono. (Dictamen 1197/61 de 11.04.2002).

9) BUENOS OFICIOS ANTES DE LA HUELGA

La reforma instituyó una nueva posibilidad de llegar a acuerdo en el procedimiento reglado de negociación colectiva, previo a la ejecución de la huelga. Se trata de la solicitud que cualquiera de las partes en conflicto puede hacer a la Inspección del Trabajo competente, para que el inspector oficie como buen componedor en el desacuerdo, una vez votada favorablemente la huelga y antes de hacerla efectiva. La intervención del inspector no puede durar más de cinco días hábiles, sin perjuicio del acuerdo de las partes para prorrogar su intervención por otros cinco días más, al término de los cuales, si no se ha verificado acuerdo, deberá hacerse efectiva la huelga.

Respecto a estos buenos oficios de un inspector del trabajo antes de hacer efectiva la huelga, la Dirección ha resuelto que la solicitud a la Inspección respectiva debe acordarla la comisión negociadora laboral aprobada por la mayoría de sus integrantes y suscribirla los miembros de la misma que conforman esa mayoría. Tratándose del empleador, el gerente o administrador respectivo está debidamente facultado para solicitar, a nombre del empleador, la intervención del Inspector del Trabajo competente. Si el empleador ha designado una comisión ad hoc, para que lo represente en el proceso de negociación colectiva, la solicitud deberán hacerla los apoderados nombrados. El acuerdo debe ser adoptado y suscrito conforme a las instrucciones dadas por aquél y a falta de éstas, de consuno, en el evento de no haberse dividido entre ellos la gestión o habérseles prohibido actuar separadamente.

Asimismo, se ha precisado que el plazo para hacer la solicitud a la Inspección del Trabajo es de 48 horas contadas desde el momento en que el ministro de fe respectivo da por terminado el escrutinio que aprueba la huelga, sin importar que se trate de días hábiles o inhábiles. La sola presentación de dicha solicitud ante la Inspección del Trabajo, produce la suspensión de la ejecución de la huelga por un período máximo de cinco días o hasta diez días, por acuerdo de ambas partes. (Dictamen 91/1 de 11.01.2002).

- **Se aprobó proyecto de ley que regula las condiciones de trabajo y contratación de artistas y técnicos de espectáculos.** El proyecto en cuestión incorpora al Código del Trabajo un contrato especial de artistas y técnicos de espectáculos, que se regirá por algunas normas especiales en materia de duración de la relación laboral, plazo para poner por escrito el contrato y jornada de trabajo, aplicándosele en todo lo demás las normas generales de la legislación laboral. El proyecto define en forma amplia al trabajador de espectáculo, incluyendo entre otras especialidades las de actores de teatro, radio, cine, Internet, televisión; artistas circenses; animadores de marionetas y títeres; coreógrafos e intérpretes de danza, cantantes, directores y ejecutantes musicales; escenógrafos, profesionales, técnicos y asistentes cinematográficos, audiovisuales de artes escénicas de diseño y montaje; autores, dramaturgos, libretistas, guionistas, doblajistas y compositores. El proyecto aplica la responsabilidad subsidiaria en materia laboral y previsional respecto a una productora y su mandante, o en la co-producción de una obra artística o de fines comerciales.
- **La Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados despachó el proyecto de ley del que regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales y los trabajadores que desempeñan actividades conexas.** Este contrato especial de trabajo se regirá por normas especiales en materia de duración de la relación laboral y jornada de trabajo e incluye, en su caso, una indemnización compensatoria de la entidad deportiva contratante en beneficio de la entidad que participó en la formación y educación del deportista. Además, se prevé la posibilidad de que una entidad deportiva ceda en forma temporal o definitiva los servicios de un deportista profesional, siempre que éste expresamente lo haya aceptado. El Proyecto aprobado por la Comisión de trabajo y Seguridad social deberá votarse próximamente en Sala.
- **La Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados despachó el proyecto de ley originado en una moción parlamentaria, que interpreta el Código del Trabajo haciendo aplicable sus normas a los trabajadores de los Conservadores de Bienes Raíces, Notarías y Archiveros.** Esta moción aclara el inciso cuarto del artículo primero del Código del Trabajo, precisando que debe aplicarse la totalidad del estatuto laboral de modo que sirva para todos los trabajadores que laboran en los oficios de notarías, archiveros o conservadores. Esta moción deberá votarse próximamente en sala.
- **La Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados aprobó la moción parlamentaria que modifica el artículo 34 del código del trabajo en orden a reconocer legalmente el derecho de los trabajadores a prolongar su descanso de colación con veinte minutos adicionales de siesta.** El proyecto deberá ser visto en la sala de la Cámara para, si es aprobado, pasar a su segundo trámite constitucional en el Senado.
- **Fue despachado por la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado el proyecto de ley el gobierno que regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de servicios transitorios.** Ahora el proyecto deberá ser votado en Sala.

DEPARTAMENTO DE ESTUDIOS

Publicaciones 1995-2003

www.dt.gob.cl

N°	Cuadernos de Investigación	Autor (es)
1	Como operan las normas de negociación colectiva y de organizaciones sindicales	Departamento de Estudios, 1995
2	Tendencias Sindicales: Análisis de una década	Malva Espinosa, 1996
3	Las Normas que protegen a la maternidad en Chile: El comportamiento de las empresas	Helia Henríquez; Verónica Riquelme; Tatiana Cárdenas, 1997
4	Sindicalismo en la Empresa Moderna: Ni Ocaso ni Crisis Terminal	Malva Espinosa, 1997
5	Estudio Exploratorio sobre Trabajo Infantil	Consultoría Externa: SUR Profesionales.Uca Silva, Ninoska Damianovic, 1998
6	El tiempo de trabajo y los descansos	Irene Rojas; 1998
7	El otro trabajo: el suministro de personas en las empresas	Magdalena Echeverría; Valeria Solís; Verónica Uribe-Echavarría, 1998
8	La trama invisible o los claroscuros de la flexibilidad	Consultoría Externa: Fernando DeLaire; 1999
9	Trabajadores a Control Remoto, El trabajo a domicilio en Chile	Verónica Riquelme, Helia Henríquez, Thelma Gálvez, Teresa Salamé; 1999
10	¿Empresas sin trabajadores? La legislación sobre las empresas de trabajo temporal	Mónica Vergara, Varios autores, año 1999
11	Tendencias emergentes en la negociación colectiva: El tránsito del contrato al convenio	Consultores Externos: Asesorías Estratégicas, 2000
12	Jornada de Trabajo en el sector comercio: La experiencia en las grandes tiendas, supermercados y pequeñas tiendas mall	Consultores Externos, Omar Aguilar et.al 2000
13	Cultivando el mar para la calidad de las condiciones del trabajo	Celina Carrasco; Magdalena Echeverría; Verónica Riquelme; Patricia Vega, 2000
14	Para Reclasificar el Empleo: Lo Clásico y Lo Nuevo	Thelma Gálvez; 2001
15	Pequeña Empresa: El Otro Emprendimiento	Pablo Baltera, 2002
16	Calidad de Vida en el Trabajo: Percepciones de los trabajadores	Malva Espinosa; Pablo Morris, 2003
17	Estudio Ergonómico en Plantas Salmoneras de la X Región	Elías Apud; Silvia Lagos; Fabiola Maureira, 2003

Nº	Aportes al Debate Laboral	Autor
1	Sindicalismo y Negociación Colectiva: instrumentos de modernización	María Ester Feres, 1997
2	Acoso Sexual en el trabajo: análisis de grupos focales	Centro de Estudios de la Mujer, 1997
3	Diagnóstico sobre sindicalismo en regiones	Malva Espinosa y Hugo Yanes, 1998
4	Sindicatos en Receso: la otra cara de la estabilidad sindical	Pablo Morris, 1998
5	Incremento de remuneraciones asociados a aumento de productividad	Mónica Vergara, 1998
6	Sistematización de experiencias cooperativas de base y/u origen sindical	Universidad de Chile, Facultad de Ciencias Sociales, 1999
7	Acoso sexual en el trabajo: de la impunidad a la acción	Pamela Farías, 1999
8	Flexibilidad laboral chilena y principio de protección de la fuente de empleo	Marcos López Oneto, 1999
9	Calidad de condiciones de trabajo: Certificación y otros sistemas de estímulo	Mario Alburquerque, 2000
10	Transformaciones en el imaginario sindical: Una mirada de la ciudadanía laboral desde los sujetos	Pablo Morris, 2002
11	Denuncias por prácticas antisindicales o desleales: Perfiles a un año de aplicación de la reforma laboral	Jorge Salinero, 2003

Nº	Temas Laborales	Autores
1	Relaciones Laborales para la democracia	Malva Espinosa, 1995
2	Mejores Condiciones de Trabajo: un desafío actual	Magdalena Echeverría, 1996
3	Trabajo y Maternidad: Los Pasos Pendientes	Helia Henríquez y Verónica Riquelme,, 1996
4	Reflexiones sobre la Negociación Colectiva en Chile	Cristián Dinamarca, 1996
5	Precarización del tiempo del empleo ¿Un mal moderno?	Malva Espinosa, Verónica Riquelme, Irene Rojas, Hugo Yanes, 1997
6	Asedio sexual en el trabajo: una política para su erradicación	Helia Henríquez, Verónica Riquelme, 1997
7	Subcontratación de la Producción y Subcontratación del Trabajo	Magdalena Echeverría, 1997
8	Sindicalismo en Chile	Hugo Yanes, Malva Espinosa, 1998
9	El trabajo a domicilio	Helia Henríquez, Verónica Riquelme, 1998
10	Productividad, Salarios y Negociación Colectiva	Mónica Vergara Del Río, 1998
11	El tiempo de trabajo	Verónica Riquelme, 1999
12	Bases para un sistema de relaciones laborales a la altura de los nuevos desafíos	Rafael Pereira, 1999
13	Convenios Internacionales del Trabajo: El Compromiso del País	Sergio Mejía, 1999
14	Chile: Relaciones laborales en el siglo XXI	Malva Espinosa, 2000

Continúa...

Nº	Temas Laborales	Autores
15	Temporeros agrícolas: Desafíos Permanentes	Verónica Riquelme,2000
16	Pequeña Empresa ¿Un actor relevante de la nueva economía?	Pablo Baltera Santander,2001
17	Diálogo que promete: Sobre el trabajo en los cultivos y productos del mar	Magdalena Echeverría, 2001
18	Calidad de vida en el trabajo	Malva Espinosa, 2001
19	La Reforma Laboral no buscaba cumplir un solo objetivo	Marcelo Albornoz (Entrevista de Valeria Solís) 2002
20	La trayectoria laboral de las personas, un aporte al debate sobre la Protección al Trabajo	Helia Henríquez, Verónica Uribe Echevarría, 2002

DOCUMENTOS DE TRABAJO	
El entorno socioeconómico y laboral de las regiones	Departamento de Estudios Fernando Alvear, 2003

ENCUESTA LABORAL (ENCLA)	
ENCLA 98 Informe Ejecutivo	Noviembre de 1998
ENCLA 98 Informe de resultados	Marzo de 1999
ENCLA 98 Informe de Resultados, regiones	Julio de 1999
ENCLA 99	Septiembre de 2000
ENCLA 2002 (EN IMPRENTA)	Septiembre de 2003