

¿Qué es el “Código del trabajo”?

Origen y estructura

Necesidad de ajustarse al Derecho del trabajo

alfonso hernández molina
2011

El Código del trabajo, o Código laboral (cuyos ejemplares se venden en algunos quioscos), es una ley especial, orgánica, que reglamenta –se supone de modo ordenado y coherente- lo esencial de un área de relaciones sociales, en este caso, del trabajo (venta de la fuerza de trabajo), subordinado y dependiente a un patrón, también llamado “*por cuenta ajena*”.

Regula relaciones sociales de esencial importancia; no olvidemos que la fuerza de trabajo es, probablemente, el bien más valioso de un ser humano; debe interesar cómo el Estado reglamenta su compraventa; compromete parte substancial de nuestra propia vida.

1. El primer Código laboral chileno nació de leyes dispersas impulsadas por luchas sociales

Ya desde hace un siglo, fruto de la ascendente lucha de grupos sociales, quienes controlan el Estado debieron ir reconociendo derechos laborales y de seguridad social, reconocimiento que se plasmó en leyes, denominadas “*leyes sociales*”.

El primer Código laboral chileno nació en el año 1931, de la reunión, en un solo cuerpo, de diversas leyes fragmentarias, que los poderes políticos de entonces se vieron obligados a dictar según la acción de los trabajadores lograba conquistar su reconocimiento.

De allí, dicho Código reunió –y ordenó- leyes como la número 2.951, del año 1915, sobre sillas en establecimientos comerciales (la más violada hasta hoy, a vista y tolerancia del Estado y sus funcionarios fiscalizadores); 3.321, del año 1917, sobre descanso dominical; 3.915, del año 1923, sobre peso máximo de sacos de carguío; 4.053, del año 1924, sobre contrato de trabajo; 4.055, del año 1924, sobre accidentes del trabajo; decreto ley 442, del año 1925, sobre protección a la maternidad obrera y salas cunas; decreto ley 772, del año 1925, sobre trabajo a bordo de naves de la Marina Mercante, entre otras.

Aunque en algunos casos dichas leyes implicaron restar o recortar regulaciones ya obtenidas, localmente, por asociaciones obreras, por lo nacional de su nueva cobertura fueron conquistas importantes, logradas mediante combates laborales de inicios del siglo XX. Nótese que ya en una declaración partidario-laboral del año 1912, se plantea la creación de una “*Cámara de Trabajo en la que estén representados los trabajadores, con oficinas en toda la República, que estudien las necesidades de la industria y de los productores y se encarguen de resolver los conflictos suscitados entre el capital y el trabajo. Reglamentación y fiscalización del trabajo, por obreros nombrados por los distintos gremios. Fijación del trabajo y del salario mínimo. Responsabilidades de los patrones, garantizadas por el Estado, en los accidentes del trabajo. Pensión a los ancianos o inválidos. Supresión a todo trabajo a trato o pieza. Supresión del trabajo de la mujer durante la noche o en los meses de embarazo y del niño analfabeto. Fundación de barrios obreros con medios de transporte cómodos y económicos. Creación de casas de maternidad para los niños que tengan que dejarse en abandonado por las madres, ya sea durante las horas del trabajo o por desgracia*”¹.

Luchas sociales orientadas por líderes tales como Luis Emilio Recabarren Serrano (1876-1924), y Elías Lafferte Gaviño (1886-1961).

¹ Parte del Programa del entonces denominado Partido Obrero Socialista, según lo consigna Miguel SILVA, en “Recabarren y el socialismo”, segunda edición, Mago Editores, Santiago, 2005, págs. 299 y 300.

2. Leyes para el quiebre y respuesta de los trabajadores

En dicha época, otras medidas oficiales se dirigieron a quebrar la organización de trabajadores, cuya acción constructora lograba cambios importantes. Es el caso de la ley 4.057, de 1924, que impuso una reglamentación a la actividad sindical, enmarcándole dentro de arbitrarios límites, favoreciendo a aquellas organizaciones controladas patronalmente.

Víctor Contreras Tapia fue actor y testigo de tales acontecimientos. En su libro *"Campesino y proletario"*², relata: *"Se había producido el golpe militar de 1925 y la Junta puso en vigencia el Código del Trabajo, cosa que no había hecho el Presidente Alessandri debido a la oposición de los trabajadores que habían obtenido mejores conquistas que las que establecía dicho Código."*

La Junta militar empezó a intervenir para que se organizaran los sindicatos de acuerdo a las disposiciones del famoso Código, y nuestro Consejo se debilitó porque con 25 firmas organizaron un sindicato y se produjo la división entre rojos y amarillos en nuestro gremio" (págs. 26 y ss.).

Sobre los caminos de denuncia de lo dañoso, y estímulo de lo favorable, expresa: *"...quedamos de acuerdo en que había que organizar los "grupos FOCH". Estos grupos, llamados de oposición sindical, cumplían el papel de denunciar y luchar contra el legalismo que trataba de imponer el Código del Trabajo, y a la vez, impulsar las medidas que realmente beneficiaban a los trabajadores"* (págs. 72 y ss.).

El mismo Contreras alude a las orientaciones vertidas por otro destacado líder sindical de esa época, Galo González: *"Hay que denunciar ante todos lo que significa el Código del Trabajo, orientar a la gente para que rechace todo lo que hay en él de antiobrero, manteniendo en alto las conquistas logradas por el Consejo, actuando con flexibilidad y orgánicamente"* (págs. 30 y ss.).

Tales vías consiguieron resultado. Los intereses político-patronales lograron mantener sólo por algún tiempo el éxito de sus medidas; como vemos, ocurrió que, frente a la nueva circunstancia legal y económica, los trabajadores, en vez de refunfuñar frustración y alegar impotencia, se dieron a la tarea de afrontarle; aplicando estrategias amplias, sembrando conciencia social (conocer que los intereses propios son semejantes al otros trabajadores pero diferentes de los de la contraparte patronal), y alentando espíritu de lucha, recuperaron presencia y fuerza nacional ya en la década de los años 30.

Como lo revela el premio nacional de Historia, Gabriel SALAZAR, *"Entre 1931 y 1945, aproximadamente, el proletariado industrial, junto a otros trabajadores (empleados especialmente), entró a organizarse y regirse por el Código del Trabajo de 1931. Este Código... no institucionalizó las prácticas que el movimiento mutualista había desarrollado a lo largo de un siglo, sino las ideas de equilibrio que la clase política civil y militar incubó después de 1920... No obstante, la crisis económica que afectó a ese proyecto obligó a los trabajadores a realizar movilizaciones que excedieron los límites de esa organicidad. De otra parte, la crisis política de ese mismo proyecto afectó a los dirigentes sindicales que se habían asociado demasiado estrechamente a las cúpulas partidarias. Lo primero despertó la desconfianza de los políticos... respecto del movimiento obrero (se aprestaron a reprimirlo, y lo hicieron). Lo segundo, a su vez, despertó la desconfianza de las bases laborales respecto de sus propios dirigentes nacionales y de sus correspondientes 'caciques' políticos (se aprestaron a autonomizarse de ambos, y lo hicieron). El terreno global quedó así abonado para el desarrollo de acciones directas espontáneas desde dentro del supuestamente funcionalizado [domesticado] movimiento laboral, y a través, precisamente, de las organizaciones de 'equilibrio' impuestas por el Código del Trabajo de 1931"*³.

3. Su actual forma jurídica y otras leyes vinculadas

El vigente Código posee como envoltorio o forma jurídica el decreto con fuerza de ley 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 2002; no obstante, periódicamente es objeto de modificaciones introducidas mediante otras leyes.

² Víctor Contreras Tapia y Ligeia Balladares, Editorial Novosti, 1981.

³ Gabriel SALAZAR, "La violencia política popular en las Grandes Alamedas", segunda edición, LOM, Santiago, 2006, págs. 197 y 198.

Reúne la casi totalidad de las reglas sobre el trabajo dependiente común u ordinario. Otras áreas de labores dependientes poseen algunas reglas especiales, preceptos que no se ubican en este Código sino en otras leyes (el Estatuto docente, por ejemplo).

Asimismo, fuera del Código existen leyes reguladoras de materias laboral-previsionales, tales como el decreto con fuerza de ley 44, de Ministerio del Trabajo, de 1978, que regula subsidios por incapacidad laboral de trabajadores dependientes del sector privado, y la ley 16.744, que establece reglas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

4. El Código laboral imperante y su desfiguración

En los últimos decenios, numerosas leyes han desvirtuado derechos laborales básicos. Irónicamente, este proceso se ha llevado a cabo por grupos partidarios cuyo nombre generaba confianza histórica a los trabajadores, de que estaban pujando por sus derechos; y con el silencio -o la anuencia- de una cúpula sindical obediente al poder partidario y económico.

Se ha protegido el libre despido patronal. En efecto, consideremos la ley 19.010, que instaló el despido por "*necesidades de la empresa*" (hoy cobijado en el artículo 161 del Código laboral, levemente modificado, no en su esencia), regulación que, tal como lo revela su Mensaje presidencial (100, de 1990, párrafo 8º), derechamente buscó -y logró- brindar amplias facultades para la patronal, de cese inmediato de contratos individuales.

Otros, variados y graves, son la desfiguración de la Dirección del Trabajo como órgano fiscalizador (difundiendo y ejecutando la falacia de la "*autorregulación*"); el concepto oficial de ingreso mínimo mensual; la conservación de la subcontratación laboral (ley 20.123, de 2006); la limitación de elecciones con fuero del directorio sindical (ley 19.630, de 1999); la imposición al trabajador de funciones múltiples (ley 19.759, de 2001); la autorización para registros personales; el reglamento interno de orden, higiene y seguridad que hoy envuelve mayor poder patronal; igualdad remuneratoria no garantizada (ley 20.348, de 2009); posibilidad de fragmentación del pago de remuneraciones adeudadas (ley 20.058, de 2005); posibilidad de fragmentación del pago de indemnizaciones adeudadas (ley 19.759, de 2001); negociación colectiva desequilibrada (artículos 303 y ss. del código laboral); el seguro de cesantía que en verdad es libre despido financiado por los propios afectados, y su denominada "*comisión de usuarios*" (ley 19.728, de 2001).

5. Estructura.

Materias que hoy aborda el Código del trabajo chileno

Entre otros temas, el vigente Código fija preceptos sobre el contrato individual de trabajo, capacidad para contratar y otras normas relativas al trabajo de los menores, nacionalidad de los trabajadores, jornada de trabajo, remuneraciones, feriado anual y permisos.

Regula contratos especiales, tales como el de aprendizaje, de trabajadores agrícolas, de trabajadores embarcados o gente de mar y de trabajadores portuarios eventuales, de trabajadores de artes y espectáculos, de trabajadores de casa particular, de los deportistas profesionales y trabajadores que desempeñan actividades conexas, de tripulantes de vuelo y de tripulantes de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga.

Igualmente, aborda el reglamento interno de la empresa, servicio militar obligatorio y su efecto en la contratación, y la terminación del contrato de trabajo; la capacitación ocupacional, el trabajo en régimen de subcontratación y en empresas de servicios transitorios.

Enfoca la protección a la maternidad, se refiere al seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, y regula un muy curioso -e ineficaz- método de investigación y sanción del acoso sexual. Asimismo, la carga y descarga de manipulación manual.

En otra parte, regula las organizaciones sindicales, su constitución, estatutos, directorio, asambleas, patrimonio sindical, federaciones y confederaciones, centrales sindicales, prácticas desleales o antisindicales, la disolución de organizaciones sindicales; igualmente, regula al delegado del personal. En verdad, implican preceptos condicionantes de la acción laboral, y de débil protección frente al acoso patronal.

Asimismo, aborda la negociación colectiva, la presentación y tramitación del proyecto de contrato colectivo, sea aquella hecha por sindicatos de empresa o grupos de trabajadores, sea aquella hecha

por otras organizaciones sindicales, el contrato colectivo, la mediación, el arbitraje laboral, la huelga y el cierre temporal de la empresa, la negociación colectiva de la gente de mar, las prácticas desleales en la negociación colectiva y de su sanción, el procedimiento judicial en la negociación colectiva, y la nómina nacional de árbitros laborales o cuerpo arbitral. En tal área negociadora, el favorecimiento de los intereses patronales es indesmentible.

Por último, enfoca los juzgados de letras del trabajo y de cobranza laboral y previsional; lo que denomina principios formativos del proceso y el procedimiento en juicio del trabajo, la reclamación de multas y demás resoluciones administrativas, la fiscalización de las leyes laborales, las sanciones, y la prescripción o extinción de derechos o de su ejercicio.

6. Para avanzar hay que ir más allá. La opinión de Gabriel Salazar

Para Salazar, *"la clase popular chilena no ha sido educada ni políticamente entrenada en la tarea de 'construir Estado' a partir de las enormes virtualidades humanas y sociales que potencialmente contiene. Ni lo ha sido siquiera para barruntar [prever o presentir] lo que podría ser una genuina 'política popular'. La instrucción que ha recibido a este respecto ha consistido en rudimentos elementales contenidos en el manual cívico del ciudadano electoral, o en el manual rojo que contiene la tarea superestructural de 'tomarse el poder', o en el Código del trabajo que enseña la tarea social de 'reivindicar frente a la institucionalidad'. Demasiado poco, sin duda, para asumir como actor consciente toda la historicidad potencial que se contiene"*⁴.

7. Las normas del Código laboral deben ajustarse al Derecho del trabajo

Su contenido normativo debe ajustarse al Derecho del trabajo, es decir, al conjunto de principios, valores y fines que han dado vida a esta rama jurídica, cuales son, en esencia, reconocer la desigualdad económica y social y, apreciando al trabajador, perseguir nivelar tales desigualdades, al menos en la relación jurídica.

Aquellas leyes o preceptos dictados en Chile que no se dirigen a ello, o que lo contrarían o desvirtúan, no pueden calificarse de Derecho; a lo más, son caprichos gubernamentales.

Las normas más importantes del Derecho del trabajo se ubican en los pactos internacionales de la Organización de las Naciones Unidas, ONU, y en los Convenios y recomendaciones emanadas de la Organización Internacional de Trabajo, OIT, organismo de especial composición tripartita (Estados, patrones y trabajadores), creado en 1919 y con actual sede en Ginebra, Suiza.

Tales instrumentos jurídicos internacionales poseen valor jerárquico superior a las leyes corrientes; poseen fuerza obligatoria en Chile para los órganos administrativo (Dirección del Trabajo), y judicial (tribunales), obligatoriedad que se conserva plena, pese a que los órganos estatales obligados no las cumplan, ni las hagan respetar.

Toda legalidad laboral, es decir, las (leyes (entre ellas el Código del trabajo), y la conducta funcionaria (administrativa y judicial), debe ajustarse a los principios, valores y fines del Derecho del trabajo.

8. Su contenido, favorable o desfavorable, depende de luchas laborales

El Código es una ley orgánica fijada por gobiernos y parlamentos, influidos, compelidos o determinados tanto por el sector patronal como, en su contrario, por las luchas de trabajadoras y trabajadores.

Es por ello que en épocas de combate laboral y social, se tiende a lograr más conquistas. Y, viceversa, en épocas de resignación y sometimiento de los líderes sindicales, se tiende a retroceder sin parar. En verdad, para crear o impulsar legalidad favorable al sector trabajador, se debe ir más allá que ella; el sólo conformarse la estanca, favoreciendo al grupo patronal.

⁴ Gabriel SALAZAR, "La violencia política popular en las Grandes Alamedas", citada, pág. 306.