



UNIVERSIDAD DE CHILE
FACULTAD DE DERECHO
DEPARTAMENTO DE DERECHO DEL TRABAJO
Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

**Trayectoria histórica y panorama del marco normativo de la
protección de la dignidad, vida y salud del trabajador en Chile: años
1902 a 2023.**

Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales y título
profesional de Abogado

INTEGRANTES:

Daniela Herrera Mallega

Ximena Rodríguez Díaz

Günther Valenzuela Kahler

PROFESOR GUÍA: Ricardo Juri Sabag

Santiago, Chile

Primavera de 2023

*Dedicamos este trabajo a nuestros padres,
tanto a los que ya que descansan en paz,
como a los que todavía regalan
su presencia y sabiduría en este plano,
agradeciendo su cariño incondicional.*

*Dedicamos, asimismo, esta obra a todo quien
tenga interés en la persona humana, su dignidad y bienestar.*

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....		1
CAPÍTULO I		
TRAYECTORIA HISTÓRICA DE LAS NORMAS PROTECTORAS DE LA DIGNIDAD, VIDA Y SALUD DE DEL TRABAJADOR EN CHILE: PERÍODO 1902 A MARZO DE 1990.....		
		5
1.1	Contexto histórico de la etapa fundacional del marco normativo protector del trabajador en Chile: el escenario de Primera Revolución Industrial tardía, la Cuestión Social y los primeros movimientos sociales obreros de fines del siglo XIX.....	5
1.2	Panorama normativo general previo al primer Código del Trabajo de 1931. Síntesis de la cronología de las primeras normas sociales entre 1852 y 1924.....	13
1.3	Etapa fundacional de las primeras normas legales dispersas con contenido protector de la vida, salud y condiciones de sobrevivencia del trabajador entre 1902 y 1924, período político de la República Parlamentaria y de auge del fenómeno social de la “Cuestión Social”.....	20
1.3.1	<i>Big Bang</i> o génesis de la respuesta legislativa a las precarias condiciones de higiene y salud laboral: Ley 1.515 (DO 20.01.1902) sobre alcoholes.....	21
1.3.1.1	Los asilos para bebedores y las medidas especiales curativas para reincidentes del delito de embriaguez o para personas que padecían alcoholismo o ebriedad consuetudinaria.....	23
1.3.2	Ley nro. 1.838 (DO 20.02.1906) sobre habitaciones para obreros.....	27
1.3.2.1	Ordenanza de la ley 1.838 y trayectoria particular de la ley.....	30
1.3.3	Ley nro. 1.990 (D.O. 29.08.1907) sobre descanso de un día en la semana. Primera ley de descanso laboral dominical o semanal	31
1.3.3.1	Ley nro. 3.321 (DO 17-11-1917) o segunda ley sobre descanso semanal, complementada por ley de feriados nro. 2.977 del año 1915 y sus reglamentos.....	33
1.3.3.1.1	La ley 3.321 y su remisión a la ley nro. 2.977 (DO 01-02-1915) sobre días feriados.....	34
1.3.3.1.2	Excepciones o situaciones en las que no se concedía el descanso el día domingo de la semana calendario.....	34
1.3.3.2	El Decreto nro. 101, M. del Interior (DO 17-01-1918) o reglamento del descanso dominical, que determinaba los trabajos y establecimientos exceptuados del descanso dominical.....	36
1.3.4	Ley nro. 2.675 (DO 04.09.1912) sobre protección a la infancia desvalida como primera ley de regulación del trabajo de menores de edad.....	42
1.3.4.1	Ley nro. 3.654 de 1920 sobre educación primaria obligatoria. Disposiciones sobre niños obreros.....	44
iii		

1.3.4.2	Contenido obligacional del Convenio Nro. 6 de la OIT de 1919 sobre trabajo nocturno de los menores (industria), ratificado por Chile en 1925.....	46
1.3.4.3	Protección al trabajo infantil en el Código del Trabajo de 1931.....	47
1.3.5	Decreto N° 1.326 del M. de Industrias sobre uso de explosivos en las minas de 08-07-1913	49
1.3.6	Ley nro. 2.951 sobre sillas para los empleados y obreros (DO 07.12.1914) y régimen de descanso diario del sector comercio y almacenaje.....	51
1.3.7	Primera ley de siniestros laborales histórica: ley nro. 3.170 sobre accidentes del trabajo de 30 de diciembre de 1916 y la opción voluntaria del empleador de contratar un seguro	53
1.3.7.1	Reglamento de la ley 3.170: Decreto 2.323 del M. del Trabajo (DO 19-06-1917), vigente hasta 1971.....	59
1.3.7.2	Régimen de responsabilidad y germen de reconocimiento del principio general de la reparación integral del daño en la Ley 3.170 y su reglamento.....	66
1.3.7.2.1	Incompatibilidad de indemnizaciones y opción excluyente de reclamar en sede civil el daño causado por dolo o culpa grave del patrono.....	66
1.3.7.2.2	La compatibilidad de las indemnizaciones pagadas por el seguro de accidentes laborales voluntario contratado por el empleador con las indemnizaciones judiciales como germen de reconocimiento del principio general de la reparación integral del daño.....	68
1.3.7.3	Decreto nro. 380 de 27-04-1923 sobre valorización de las incapacidades resultantes de los accidentes del trabajo de como primer baremo o tarifado indemnizatorio de la incapacidad permanente parcial derivada de un accidente laboral	71
1.3.8	Ley nro. 3.186 (DO 13-01-1917): primera ley sobre salas cunas y permiso especial de lactancia como génesis de la protección a la maternidad	72
1.3.8.1	Reglamento de la primera ley de salas-cunas, Decreto nro. 628 de 22 de marzo de 1921.....	73
1.3.8.2	La Ley 4.053 de 1924 sobre contrato de trabajo para sector obrero como primera norma del descanso pre y post natal y aspectos de protección a las mujeres y la maternidad.....	75
1.3.8.3	El Decreto ley nro. 442 (DO 06-04-1925), sobre Protección a la Maternidad Obrera y Salas Cunas como mejora a los pisos protectores de la ley 3.186.....	77
1.3.8.4	Cuadro comparativo de la primera norma histórica de salas cunas y permiso de lactancia, en relación al Código del Trabajo de 1931 y la normativa actual.....	78
1.3.9	Reglamento de 1921 sobre contrato de obras públicas. (Relaciones entre el contratista y los operarios).....	82
1.3.10	Ley nro. 3.915 de 01-03-1923 que fija el peso máximo de los sacos que contengan cualquiera clase de productos, destinados a carguío por fuerza del hombre como primera ley del saco o peso máximo de carga manual y su reglamento.....	84
1.3.10.1	Decreto nro. 494 (DO 13-04-1923) que prohíbe el gancho en las faenas	85

	marítimas.....	
1.3.11	Decreto ley nro. 342 General de Ferrocarriles, del Ministerio de Obras y Vías Públicas (DO 17-MAR-1925).....	85
1.4	El efecto legislativo del “ruido de sables” de septiembre de 1924: la aprobación exprés de un set de leyes laborales.....	87
1.4.1	La segunda ley de siniestros laborales histórica nro. 4.055 (DO 26-09-1924): de un seguro opcional a un seguro obligatorio de accidentes y enfermedades profesionales.....	90
1.4.1.1	Decreto nro. 238. Reglamento de la ley nro. 4.055 (DO 06-05-1925).....	101
1.4.2	El nuevo seguro obligatorio integrado de enfermedad, invalidez y accidentes del trabajo de la ley nro. 4.054 (DO 26-09-1924).....	110
1.4.3	Nuevo marco regulatorio del Reglamento Interno en la ley 4.055, en su reglamento, el decreto 238 y en la ley nro. 4.053 sobre contrato de trabajo para obreros.....	114
1.4.4	Nuevo deber de protección de la vida y salud del obrero y otras normas protectoras en la ley 4.053 (DO 29-09-1924) sobre contrato de trabajo para obreros.....	117
1.4.5	Normas protectoras en la ley 4.059 (DO 27-09-1924) sobre contrato de trabajo para empleados.....	121
1.5	Normas posteriores al Ruido de Sables de 1924.....	122
1.5.1	Decreto Ley nro. 24 (DO 27-10-1924) sobre prohibición del trabajo nocturno en panaderías.....	122
1.5.1.1	Decreto Ley nro. 272 (DO 06-03-1925) modificadorio del DL nro. 24.....	123
1.5.2	Decreto ley nro. 270 (DO 24-02-1925), sobre Cierre de Peluquerías (descanso dominical).....	124
1.5.3	Decreto ley nro. 442 (DO 06-04-1925), sobre Protección a la Maternidad Obrera y Salas Cunas.....	125
1.5.4	Decreto (DFL) nro. 857 (DO 16-12-1925), sobre Empleados Particulares.....	125
1.5.5	Decreto ley nro.. 772 (DO 23-12-1925), sobre Empleados a bordo de las Naves de la Marina Mercante Nacional.....	126
1.6	Trayectoria de normas protectoras de la vida y salud del trabajador en la era de la República Presidencial entre 1925 a 1973.....	126
1.6.1	La Constitución Política de 1925 y su contenido laboral.....	126
1.6.2	El DFL nro. 2.100 (DO 05-01-1928) sobre organización de los Tribunales para empleados particulares y obreros (trabajo y vivienda) y la competencia de juzgados civiles en materia de siniestros laborales por texto expreso de la ley 4.055.....	129
1.6.3	Set de Convenios de la OIT ratificados por Chile con contenido protector del cuerpo de los trabajadores entre 1925 y previos al Código del Trabajo de 1931.....	129
1.6.4	Ley núm. 4.956 (26-02-1931), sobre Cierre de Boticas.....	132
1.6.5	Primera codificación laboral: el DFL núm. 178 (DO 28-05-1931) o Código del Trabajo de 1931 y las nuevas normas protectoras del cuerpo de los trabajadores.....	133

1.6.5.1	Normas sobre descanso diario del Libro I sobre el Contrato de Trabajo, diferenciados para sector obrero, casa particular, empleados y naviero.....	140
1.6.5.2	Topes de la jornada diaria y semanal para diversos sectores en el Libro I.....	142
1.6.5.3	Normas excepcionales del Libro I sobre descanso dominical y feriados para el sector naviero.....	143
1.6.5.4	Normas del libro I sobre feriado anual o vacaciones, diferenciadas para obreros y empleados.....	145
1.6.5.5	Incapacidad común en el Libro I del Código del Trabajo de 1931.....	146
1.6.5.6	Código de 1931 en materia de trabajo infantil.....	148
1.6.5.7	El DFL nro. 178 o Código del Trabajo de 1931 y variadas normas en diversos libros relativas al trabajo de mujeres y maternidad.....	148
1.6.5.8	El Libro II del Código de 1931 sobre la protección de los obreros y empleados en el trabajo.....	153
1.6.5.8.1	Disposiciones generales del Libro II del Código de 1931.....	153
1.6.5.8.2	Deber de protección y su redacción en el código laboral de 1931.....	154
1.6.5.8.3	Estatuto normativo en materia de accidentes del trabajo del Título II del Libro II del código laboral de 1931. Cuadro comparativo de las normas históricas (ley 3.170, Ley 4.055 y DFL 178).....	156
1.6.5.8.3.1	El juez del Trabajo como nuevo agente competente en materia de seguridad laboral para materias taxativas.....	182
1.6.5.8.4	Libro II y sectores protegidos en normas anteriores que fueron refundidas...	187
1.6.5.8.4.1	Descanso dominical y feriados en la codificación laboral de 1931.....	188
1.6.5.8.4.2	Ley de la silla mejorada en el código laboral de 1931.....	188
1.6.5.8.4.3	Ley del saco en el Código del Trabajo de 1931.....	189
1.6.5.8.4.4	Trabajo nocturno de panaderías mejorado en el DFL 178 de 1931.....	190
1.6.6	Período 1931-1970 post Código del Trabajo de 1931.	191
1.6.6.1	Decreto nro. 969 de 1934. Su vigencia hasta la actualidad y defensa del criterio de continuidad y vigencia entre normas reglamentarias compatibles con la sucesión de cuerpos legales laborales históricos.....	192
1.6.6.2	Otras normas escogidas posteriores al código laboral de 1931.....	198
1.6.6.2.1	Decreto nro. 236 de 1946. Reglamento, del Párrafo VI, del Título II, del libro I, del Código del Trabajo, que trata "del trabajo a domicilio" o talleres domiciliarios.....	198
1.6.6.2.2	Ley 11.462 de 1953 y Decreto nro. 3 de 1957 en lo relativo a maternidad y salas cunas.....	200
1.6.6.3	Ley 16.744 de 1968 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de 1968, vigente hasta nuestros días y su importancia histórica.....	207
1.6.6.3.1	Primer set de reglamentos complementarios de la ley 16.744.....	209
1.7	La reforma constitucional del Estatuto de Garantías Democráticas de la ley 17.398 de 1971 y normas de alcance protector laboral.....	210
1.8	Normas laborales del quiebre institucional entre 1973 al 11-03-1990 y su	214

	alcance en materia de protección de la vida y salud del trabajador.....	
1.8.1	DL nro. 1.006 de 1975. Estatuto social de la empresa. Primera propuesta e instalación del principio de subsidiariedad del Estado y de los principios internacionales de la seguridad social.....	216
1.8.2	DL nro. 1.552 de 1976. Acta constitucional nro. 3.....	219
1.8.3	DL nro. 2.200 de 1978. Fija normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores. Punto de partida del denominado <i>Plan Laboral</i>	223
1.8.4	DFL nro. 44 de 1978 del M. del Trabajo y Previsión Social. Fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado. Norma vigente hasta nuestros días.....	243
1.8.5	DL nro. 2.755 de 1979. Fija normas constitucionales laborales.....	244
1.8.6	DL nro. 3.464 de 11 de agosto de 1980. Aprueba nueva Constitución Política y la somete a ratificación por plebiscito.....	248
1.8.6.1	Comparado de los derechos fundamentales en el DL 2.755 de 1979 y en la versión original de la nueva Constitución de 1980 y sus elementos principales.....	248
1.8.6.2	Principales aspectos y elementos en torno al nuevo contenido de los derechos fundamentales laborales y previsionales en la Carta Política de 1980.....	252
1.8.6.3	Iniciativa y quórum de las leyes laborales y previsionales en la nueva Constitución de 1980.....	258
1.8.7	Leyes nro. 18.018 de 1981 y 18.372 de 1984. Modifican el decreto ley nro. 2.200 de 1978.....	260
1.8.8	DS nro. 3 de 1984 del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento de autorización de licencias médicas por las Compin e instituciones de salud previsional.....	282
1.8.9	Ley nro. 18.620 de 1987. Armoniza las reformas del Plan Laboral y establece un Segundo Código del Trabajo.....	284
1.8.9.1	Nueva ubicación en el Código del Trabajo de 1987 de los artículos clave en con contenido protector de la vida y salud del trabajador.....	288
1.8.9.2	Responsabilidad del empleador por siniestros laborales y competencia de los tribunales laborales en el Código del Trabajo de 1987 y sus modificaciones posteriores.....	292
1.8.10	Las 54 reformas constitucionales de la Ley nro. 18.825 de 1989, de las cuales solo una alude a derechos fundamentales laborales colectivos.....	294

CAPÍTULO II	
PANORAMA DE LAS NORMAS PROTECTORAS DE LA DIGNIDAD, VIDA Y SALUD DE DEL TRABAJADOR EN CHILE: PERÍODO MARZO DE 1990 A 2023.....	
	295
2.1.	Las reformas de las leyes 19.010, 19.250 y 19.759, de carácter sustantivo, como hitos relevantes en la protección de la dignidad, vida y salud del trabajador.....
	301
2.1.1	Ley 19.010 de 1990 que reforma el régimen del despido y la nueva figura de autodespido por incumplimientos del empleador.....
	301
2.1.2	Principales aspectos de la reforma de la ley nro. 19.250 de 1993.....
	302
2.1.3	La reforma de la ley nro. 19.759 de 2001. Respeto a la dignidad de la persona del trabajador y rebaja de 48 a 45 horas de la jornada ordinaria semanal como aspectos destacados.....
	309
2.2	La reforma constitucional de la ley nro. 20.050 de 2005 y la breve modificación en materia de colegios profesionales.....
	316
2.3	La dignidad del trabajador y la tipificación laboral del acoso sexual laboral en la ley 20.005 de 2005 y acoso laboral en la ley 20.607 de 2012.....
	316
2.3.1	Breve análisis de la ley 20.005 de 2005 sobre acoso sexual laboral.....
	317
2.3.1.1	Tipificación o definición del acoso sexual laboral (art. 2°).....
	317
2.3.1.2	Obligación del empleador de establecer e informar el procedimiento, las medidas de resguardo y sanciones en el reglamento interno (art. 154).....
	318
2.3.1.3	Procedimiento legal obligatorio básico de investigación y sanción contenido en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo (arts. 211-A a 211-E)....
	319
2.3.1.4	Acoso sexual grave y debidamente comprobado como nueva causal de despido sin derecho a indemnización (art. 160 nro. 1 letra b)).....
	322
2.3.1.5	Acoso sexual grave cometido por el empleador como causa del autodespido (art. 171).....
	323
2.3.2	La ley 20.607 sobre acoso laboral y sus principales elementos.....
	326
2.3.2.1	Fundamentos y conceptos de su historia fidedigna.....
	326
2.3.2.2	Concepto de acoso laboral o tipificación en el art. 2° del Título Preliminar.....
	328
2.3.2.3	El acoso laboral grave y debidamente comprobado como nueva causal de despido sin derecho a indemnización en el art. 160 nro.1.....
	330
2.3.2.4	El acoso laboral grave y debidamente comprobado cometido por el empleador como causal de autodespido del trabajador afectado.....
	332
2.4	La reforma procesal laboral de la ley 20.087 de 2006 y sus modificaciones posteriores como hito de mejora protectora de la dignidad y la vida y salud para el trabajador.....
	333
2.4.1	Autodespido por incumplimiento grave de los deberes ético jurídicos del empleador y nuevos argumentos para el contenido de la sentencia definitiva.....
	335
2.4.1.1	Autodespido por atropello grave a la dignidad del trabajador y sus derechos fundamentales o por acoso sexual o acoso laboral graves.....
	336

2.4.1.2	Autodespido por incumplimiento grave del deber general de protección de la vida y salud del trabajador, regulado en el art. 184 del actual Código del Trabajo y normas complementarias.....	337
2.4.1.3	Incumplimiento grave del empleador de sus deberes ético jurídicos y nuevos argumentos para el contenido de la sentencia definitiva.....	340
2.4.2	El nuevo procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales y el derecho a la vida e integridad física y psíquica, como límite constitucional a la conducta del empleador, garantizado procesalmente.....	341
2.4.2.1	Modificaciones y mejoras al procedimiento de Tutela Laboral.....	352
2.4.2.1.1	Ley 20.260 de 2008.....	352
2.4.2.1.2	Ley 20.287 de 2008.....	353
2.4.2.1.3	Ley 20.974 de 2016.....	353
2.4.2.1.4	Ley 21.258 de 2020 o Ley Nacional del Cáncer.....	354
2.4.2.1.5	La ley 21.280 de 2020, y la norma de carácter interpretativa que cierra el debate al extender el procedimiento de Tutela Laboral al sector de trabajadores y funcionarios públicos, como manifestación de la expansión de las normas laborales protectoras de la vida y salud.....	355
2.5	Ley nro. 20.123 de 2006 sobre trabajo en régimen de subcontratación y servicios transitorios. Principales elementos.....	358
2.5.1	Deber de protección de la vida y salud del trabajador en las figuras de subcontratación y servicios transitorios.....	363
2.5.2	Poder de dirección de la usuaria en el suministro y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador transitorio como límite.....	366
2.6	Ley nro. 20.281 de 2008, que modifica el Código del Trabajo en materia de salarios base y su alcance en materia de jornada.....	367
2.7	Ley nro. 20.760 de 2014 sobre “multirut”.....	369
2.8	La ley nro. 21.018 de 2017 y la consiguiente laboralización del juicio indemnizatorio para familiares del trabajador fallecido en accidente...	370
2.9	Avances normativos de inclusión laboral de personas con discapacidad: leyes 20.422 de 2010 y 21.015 de 2017.....	373
2.9.1	Ley nro. 20.422 de 2010 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.....	373
2.9.2	Ley nro. 21.015 de 2017 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.....	377
2.10	Permisos laborales y mejoras entre 1993 a 2023.....	380
2.11	Mejoras al post natal.....	388
2.11.1	Ley nro. 20.545 de 2011 de postnatal parental.....	389
2.11.2	Ley nro. 21.247 de 2020 sobre licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19.....	396
2.11.3	Ley nro. 21.351 de 2021 que modifica la ley 21.247, otorgando prestaciones excepcionales en caso de licencia médica preventiva parental por causa de COVID-19.....	397
2.12	Mejoras al art. 184 y nuevo art. 184 bis del Código del Trabajo. Tesis de la responsabilidad objetiva.....	398
2.12.1	Mejoras al art. 184 del Libro II del Código del Trabajo sobre el deber de protección de la vida y salud del trabajador. Tesis de la responsabilidad	398

	objetiva.....	
2.12.2	Nuevo art. 184 bis incorporado por la ley nro. 21.012 de 2017 que garantiza seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo y emergencia.....	401
2.13	El procedimiento en caso de accidentes graves y fatales normado en el artículo 76 de la ley nro. 16.744, complementado por el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.....	403
2.14	La realidad digital en el Código del Trabajo y normas protectoras.....	410
2.14.1	Ley nro. 21.142 de 2019 y normas protectoras para trabajadores en el contrato de teleoperadores.....	410
2.14.1.1	Reglamentos de la ley nro. 21.142 sobre contrato de teleoperadores: Decretos 8 y 9 de 2021.....	411
2.14.2	Ley nro. 21.220 de 2020 sobre trabajo a distancia.....	415
2.14.3	Ley nro. 21.431 de 2022 sobre contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios.....	417
2.15	Normas sobre modernización y digitalización del Estado y la Dirección del Trabajo.....	419
2.15.1	Ley nro. 20.396 de 2009 en materia de copia del contrato de trabajo y el inicio de la era de la digitalización de la documentación contractual laboral.....	419
2.15.2	Ley nro. 21.180 de 2019 sobre transformación digital del Estado.....	421
2.15.3	Ley nro. 21.327 de 2021 sobre modernización de la Dirección del Trabajo.....	423
2.16	Ley nro. 21.342 de 1° de junio de 2021 sobre pacto de teletrabajo, Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 para el trabajo presencial y contratación de Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19.....	430
2.17	La progresiva reducción de la jornada ordinaria semanal: de 48 a 40 horas. Leyes 19.759 de 2001 y ley 21.561 de 2023.....	439
2.18	El beneficio de los feriados irrenunciables.....	443
2.18.1	Ley nro. 19.973 de 2004 y sus modificaciones.....	443
2.18.2	Ley nro. 20.983 de 2016 sobre feriados irrenunciables ocasionales en los días 17 de septiembre y 2 de enero.....	447
2.18.3	Feriado y permisos por plebiscitos y elecciones populares en la ley nro. 18.700 de 1988, refundida en el DFL nro. 2 del año 2017.....	448
2.19	Restricciones al consumo de tabaco en espacios laborales: ley nro. 19.419 de 1995 sobre consumo de tabaco, actualizada por las leyes nro. 20.105 de 2006 y 20.660 de 2013.....	451
2.20	El Convenio 187 de la OIT del año 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, ratificado por Chile en 2011 y sus elementos.....	455
2.20.1	Necesidad de la ratificación de los Convenios 190 del año 2019 y 191 del año 2023.....	462
2.21	Trayectoria histórica particular y panorama actual de las normas sanitarias y de prevención de riesgos laborales en Chile.....	463

2.21.1	Línea de tiempo de la normativa sanitaria general.....	463
2.21.2	Trayectoria especial de la normativa sanitaria laboral.....	464
2.21.2.1	El DS nro. 594 del año 2000 y sus principales normas protectoras de la vida y salud del trabajador.....	465
	CONCLUSIONES.....	472
	BIBLIOGRAFÍA.....	477

ÍNDICE DE TABLAS, IMÁGENES Y ANEXOS

		Página
CUADRO 1:	Ciclo histórico de la Gran Minería en Chile	10
IMAGEN 1:	Cronología de la legislación social obrera entre 1852 y 1924 en Chile. Parte 1	14
IMAGEN 2:	Cronología de la legislación social obrera entre 1852 y 1924 en Chile. Parte 2	15
IMAGEN 3:	Cronología de la legislación social obrera entre 1852 y 1924 en Chile. Parte 3	16
IMAGEN 4:	Cronología de la legislación social obrera entre 1852 y 1924 en Chile. Parte 4	17
IMAGEN 5:	Texto del Decreto nro.1.326 del año 1913	49
TABLA 1:	Aspectos regulados en la ley 3.170 sobre accidentes del trabajo	58
IMAGEN 6:	Código de Procedimiento Civil. Versión original histórica	59
TABLA 2:	Aspectos regulados en la ley 3.186 sobre salas cunas	73
TABLA 3:	Aspectos regulados en el Reglamento de la ley 3.186 sobre salas cunas	75
TABLA 4:	Aspectos de la ley 3.186 sobre salas cunas y su comparación con los códigos laborales de 1931 y Código del Trabajo vigente	81
TABLA 5:	Aspectos regulados en la ley 4.055 de 1924 o segunda ley de siniestros laborales histórica	100
TABAL 6:	Convenios de la OIT ratificados entre 1924 y 1931 con contenido protector de la vida y salud de los trabajadores	132
TABAL 7:	Aspectos regulados en el código laboral de 1931	138
TABLA 8:	Topes a las jornadas diaria y semanal en el Código del Trabajo de 1931	143
TABLA 9:	Feriado anual en el código laboral de 1931	145
TABLA 10:	Incapacidad común en el Código del Trabajo de 1931	147
TABLA 11:	Deber de protección de la vida y salud del obrero en la ley 4.053 y en el código laboral de 1931	155

	Libro II. De la protección de los obreros y empleados en el trabajo	
TABLA 12:	(arts. 244 a 361). Código del Trabajo chileno de 1931 (DFL nro. 178)	157
TABLA 13:	Tabla comparativa de beneficios de las leyes históricas de siniestros laborales en Chile	181
TABLA 14:	Comparativo art. 10 N°14 Constitución Política de 1925 antes y después de la reforma del Estatuto de Garantías de la ley 17.398 de 1971	212
TABLA 15:	Listado de las principales normas del período de quiebre institucional. Período 1973 a 11 de marzo de 1990	216
TABLA 16:	Comparado de derechos fundamentales de alcance laboral y previsional en la Constitución de 1925 reformada por la ley 17.398 y el Acta Constitucional nro. 3	221
TABLA 17:	Normas con finalidad protectora de la vida y salud del trabajador abordados en el DL 2.200 de 1978	243
TABLA 18:	Comparado de los derechos constitucionales laborales en el Acta Constitucional nro. 3 de 1976 y el DL 2.755 de 1979	247
TABLA 19:	Comparado derechos fundamentales laborales en el DL 2.755 de 1979 y en la versión original de la nueva Constitución de 1980	251
TABLA 20:	Comparado DL 2.200 de 1978, ley 18.018 de 1981 y Ley 18.372 de 1984 en materia de protección de la vida y salud del trabajador	281
TABLA 21:	Deber de protección de la vida y salud del trabajador en el Código del Trabajo y en el Código de 1987	287
TABLA 22:	Código del Trabajo de 1987. Nueva numeración de las normas clave con contenido protector de la vida y salud del trabajador	291
TABLA 23:	Selección de leyes sustantivas y procesales que han introducido mejoras en materia de protección de la dignidad, vida y salud del trabajador, período 1990 a 2023	300
TABLA 24:	Principales contenidos abordados por la reforma de la ley nro. 19.759 de 2001, concernientes a la dignidad y la protección de la vida y salud del trabajador	315

TABLA 25:	Normas principales de la ley nro. 20.422 de 2010 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad	377
TABLA 26:	Normas laborales de la ley nro. 21.015 de 2017 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral	380
TABLA 27:	Mejoras a los permisos laborales período 1993 a 2023	388
TABLA 28:	Modificaciones al CT efectuadas por la ley 20.545 de 2011 de postnatal parental	394
TABLA 29:	Art. 184 del Código del Trabajo. Comparativo antes y después de las modificaciones y mejoras de las leyes 20.123 y 20.308	400
TABLA 30:	Ley nro. 21327 de 2021 sobre modernización de la Dirección del Trabajo. Modificaciones al Código del Trabajo	429
TABLA 31:	Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19 de la 21.342 de 2021	439
TABLA 32:	Convenios de la OIT ratificados por Chile a 2023	458
TABLA 33:	Estructura y elementos del Convenio nro. 187 de 2006 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo	460
TABLA 34:	Línea de tiempo de la normativa sanitaria general en Chile	464
TABLA 35:	El DS nro. 594 y sus principales normas con contenido protector de la vida y salud del trabajador	471

ABREVIATURAS

AFC	Administradoras de Fondos de Cesantía
AFP	Administradora de Fondos de Pensiones
Art.	Artículo
BCN	Biblioteca del Congreso Nacional de Chile
CC	Código Civil
COMPIN	comisión de Medicina Preventiva e Invalidez
CP	Constitución Política de la República de Chile o Carta Fundamental
CPC	Código de Procedimiento Civil
CT	Código del Trabajo de Chile
DDFF	Derechos Fundamentales o Esenciales de la persona
DFL	Decreto con Fuerza de Ley
DIAT	Denuncia Individual de Accidente del Trabajo
DIRECTEMAR	Dirección General del Territorio Marítimo y de Marina Mercante
DL	Decreto Ley
DO	Diario Oficial
DS	Decreto Supremo
DT	Dirección del Trabajo
Dto.	Decreto
EPP	Equipos de protección personal
FFEE	Ferrocarriles
FONASA	Fondo Nacional de Salud
ISAPRE	Institución de Salud Previsional
LOC	Ley Orgánica Constitucional
M.	Ministerio
Nº; nro.; núm.	Número
OIT	Organismo Internacional del Trabajo (en inglés, ILO)
S/N	Sin nombre
SAG	Servicio Agrícola y Ganadero
SEREMI	Secretaría Regional Ministerial de Salud
SERNAGEOMIN	Servicio Nacional de Geología y Minería
SUSESO	Superintendencia de Seguridad Social
UTM	Unidad Tributaria Mensual

INTRODUCCIÓN

La presente memoria, tiene como objeto de estudio revisar la trayectoria histórica de la Prevención de Riesgos Ocupacionales en Chile del marco normativo laboral de la protección de la dignidad, vida y salud del trabajador en Chile, entre los años 1902 a 2023, y que desborda con creces **el deber ético de cuidado eficaz y suficiente de la persona del trabajador, regulado este último a través un vasto conjunto de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, con finalidad protectora de la dignidad, vida y salud del trabajador, y su régimen de responsabilidad frente a vulneraciones e incumplimientos.**

Las razones del presente trabajo dicen relación con la necesidad de identificar los esfuerzos y avances normativo laborales en torno a la protección de la persona del trabajador y ordenarlos con un criterio primordialmente cronológico, presentando así la trayectoria histórica de las mismas, distinguiendo dos grandes periodos: primero, el del *Big Bang* del año 1902 hasta 1989, y segundo, el de marzo de 1990 hasta 2023.

Nos aventuramos a ofrecer nuestras **hipótesis de trabajo. En primer lugar, sostenemos que, el poder formal, representado por el Estado moderno y su función legislativa, ha dado una temprana respuesta protectora de la vida y salud del trabajador, incluso antes que la protección de derechos laborales de índole netamente patrimonial.** Como fundamento de esta hipótesis, baste considerar la protección formal mediante leyes aisladas que surgieron como respuesta a la Cuestión Social y los primeros movimientos sociales y obreros de fines del siglo XIX e inicios del siglo XX, siendo algunas de aquéllas incorporadas años más tarde a la codificación laboral de 1931 ,(DFL 178 DO 28-05-1931), tanto en su versión inicial, como en sus sucesivas versiones, tales como la reforma del Plan Laboral de inspiración neoliberal (DL 2200 DO 15-06-1978), el código de 1987 (Ley 18620 DO 06-07-1987), el código de 1994 (DFL nro. 1 DO 24.01.1994) -que refunde, entre otras importantes reformas, tras el retorno a la democracia, las leyes 19.010 (DO 29.11.1990) y 19.250 (DO 30.09.1993)-; el código de 2003, el cual contiene la importante reforma de la Ley 19.759 (DO 05-10-2001) en materia de derechos fundamentales, hasta la versión vigente en la actualidad, la cual incluye con la importante reforma procesal de las leyes 20.087 (DO 03-01-2006) y 20.260 (DO 29-03-2008); para finalmente, volver a manifestarse la reacción del legislador o del reglamentador como

colegislador, en virtud de, en normas legales y reglamentarias, de carácter aislado y a la vez complementarias a las versiones del Código del Trabajo de un momento dado, las cuales son consecuencia directa de la adopción y ratificación de normas internacionales laborales por nuestro país, representadas principalmente por los Convenios de la OIT.

Una segunda hipótesis de trabajo, consiste en afirmar que la reacción legislativa con finalidad protectora es **constante**, toda vez que, la actividad normativa con finalidad protectora de la dignidad, vida y salud del trabajador, desde 1902 hasta el presente, no ha cesado, lo cual resulta lógico aunque no obvio, pues hay períodos donde la producción de normas es más generosa respecto de otros, lo cual va de la mano con reconocer y abordar los nuevos fenómenos de la realidad, tales como la digitalización de las comunicaciones y el teletrabajo, y que a partir de la pandemia COVID-19, obligaron a normar laboralmente con más detalle los mismos. Este florecimiento de nuevas normas protectoras, se explica y es directamente proporcional a la evolución de la realidad fáctica de los riesgos y tecnologías a las cuales se expone el trabajador, como asimismo a los nuevos rubros o actividades económicas.

Una tercera hipótesis apunta a describir el carácter **disperso** del marco regulatorio protector de la vida y salud del trabajador en Chile, toda vez que, por ejemplo, pese a existir un Libro II sobre la Protección de los Trabajadores en el Código del Trabajo actual, junto a una ley general sobre seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley 16.744), complementada ésta por un set de decretos reglamentarios (101, 40, 67, 109, 110, 54) e interpretada administrativamente por las Circulares de la Superintendencia de Seguridad Social - en adelante SUSESO-, y existiendo además una suerte de Código Sanitario Laboral, representado por el DS nro. 594 o Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo (DO 29-04-2000); coexisten diversos grupos de normas especiales de diversa jerarquía y alcance, con contenido protector, en función de diversos criterios específicos, tales como el sector o rubro productivo (Ej. Ej. minero, portuario, aeronáutico, transporte, agrícola, estudiantes, vigilancia privada. etc.), el tipo específico de riesgo (sustancias peligrosas, instalaciones nucleares) u otros tópicos u objetos de protección (medioambiente, edificaciones, piscinas, etc.).

La cuarta y final hipótesis, consiste en afirmar que la batería de normas con contenido protector de la dignidad, vida y/o salud del trabajador además es **transversal y expansivo**, toda vez que existen disposiciones clave, contenidas tanto en el Código del Trabajo como en leyes complementarias o relacionadas, las que han ido establecido con fuerza y claridad su **aplicación igualitaria tanto para el sector de los trabajadores dependientes del sector privado, como para el mundo de los funcionarios y prestadores de servicios del Estado y sus organismos**, como por ejemplo: a) el **art. 194 del Código del Trabajo actual**, relativo a la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar, situado como norma de clausura al inicio del Título II De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar, y que es parte del Libro II De la protección a los trabajadores; b) el **art. 2 de la Ley nro. 16.744** de 1968 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, que dispone la obligatoriedad del seguro; y c) recientemente, **ley nro. 21.280, interpretativa del artículo 485 del Código del Trabajo, relativa al ámbito de aplicación del Procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales** del Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V, el cual hace aplicable la tutela judicial al catálogo completo de funcionarios del sector público enumerados en el inciso segundo del art. 1 del Código del Trabajo, como asimismo “a los trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII, VIII, IX, X y XIII de la Constitución Política de la República y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos.”. En consecuencia, el mecanismo tutelar se aplica a funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, a trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, y que encuentren sometidos por ley a un estatuto especial, como asimismo a los trabajadores y funcionarios del Ministerio Público, Tribunal Constitucional, Servicio Electoral y Tribunal Calificador de Elecciones, Contraloría General de la República y Banco Central, quedando excluidos los funcionarios de la Fuerzas Armadas, de Orden y Seguridad. Un ejemplo del carácter expansivo de la normativa de finalidad protectora de la persona del trabajador, a nuestro entender lo encontramos en las situaciones contractuales trianguladas o de externalización reguladas en la ley de Subcontratación, toda vez que **el sujeto pasivo de la obligación de cuidar eficazmente la vida y salud del trabajador, excede con creces al empleador directo, pasando también a ser corresponsable el mandante**, rol que en figuras tales como la contratación de servicios externalizados vía licitación pública, está encarnado por el Estado y sus diversas reparticiones públicas, con lo que el régimen de responsabilidad a nivel de acciones preventivas y

minimizadoras del riesgo de accidentes y enfermedades desborda al empleador directo del sector privado, alcanzando bajo ciertos supuestos a un sujeto de derecho público.

La presente memoria se estructura en dos capítulos. El primero de ellos ofrece un recorrido a la génesis y trayectoria histórica de las normas protectoras de la dignidad, vida y salud del trabajador, desde su *Big Bang*, en 1902, hasta marzo de 1990. El segundo capítulo abordará la trayectoria y panorama de la normativa del período marzo 1990 hasta 2023.

En las conclusiones se establecerán las principales reflexiones de las normas históricas y vigentes revisadas.

En cuanto a la metodología de investigación, tenemos que:

- Se analizarán tanto las fuentes históricas legales como las fuentes formales vigentes del derecho, concernientes al objeto de estudio.
- En cuanto al método de investigación propiamente tal, éste será el método dogmático jurídico, ejercido con énfasis en la norma positiva y los criterios de la jurisprudencia reciente.
- El método dogmático jurídico tendrá los siguientes enfoques: a) descriptivo y sistematizador, en cuanto se efectuará un análisis, comprensión, organización temporal y temática de las fuentes recopiladas; b) comparativo de las fuentes; c) deductivo, al establecer conclusiones generales a partir de las fuentes investigadas, y d) exegético, pues se apuntará a obtener conclusiones lógicas y coherentes con la finalidad última y a la vez principio rector de las normas objeto de revisión, cual es la protección de la dignidad, vida y salud de la persona del trabajador.
- Por último, se usará la técnica de investigación documental: se hará recolección de normas positivas en el sitio web de la Biblioteca del Congreso Nacional de Chile y recolección de fuentes bibliográficas, tales como publicaciones, estudios doctrinarios, *papers* y artículos de revistas. Además se recaudará jurisprudencia judicial específica a partir de la revisión física analógica de la Gaceta Jurídica para el período 2010-2017 y del sitio web del Poder Judicial de Chile relativo a las Bases Jurisprudenciales.

CAPÍTULO I

TRAYECTORIA HISTÓRICA DE LAS NORMAS PROTECTORAS DE LA DIGNIDAD, VIDA Y SALUD DE DEL TRABAJADOR: PERÍODO 1902 A MARZO DE 1990

1.1 Contexto histórico de la etapa fundacional del marco normativo protector del trabajador en Chile: el escenario de la Primera Revolución Industrial tardía, la Cuestión Social y los primeros movimientos sociales obreros de fines del siglo XIX.

Para comprender la génesis de nuestra¹ normativa jurídica positiva protectora de la vida y salud del trabajador, debemos situarnos en el escenario histórico chileno de fines del siglo XIX, en el cual convivían fenómenos tales como: el trasvasije desfasado de la Primera Revolución Industrial del Primer Mundo a nuestra incipiente república y el consiguiente surgimiento de la mano de obra asalariada y la explotación laboral, la “profunda crisis del capitalismo industrial europeo del año 1873 y que repercutió gravemente en Chile y América Latina”² y un fenómeno social de gran escala denominado “cuestión social”^{3 4}, todos los cuales

¹ Al señalar “nuestra”, nos referimos a Chile en cuanto estado nación y república independiente.

² Donde “El ímpetu productivo industrial de la vieja Europa encontró de pronto sus mercados saturados y se produjo la crisis de sobreproducción y de la acumulación de stocks de mercadería. Sobrevino el cierre de sus mercados a la importación de materias primas y la paralización industrial. Chile se vio profundamente afectado por la imposibilidad de colocar sus productos de exportación en Europa y, al mismo tiempo, porque sufrió una verdadera avalancha de productos que, acumulados en Europa, buscaban en otros países colocación ventajosa. Los artesanos y la industria nacional existente se vieron incapacitados para competir con los productos extranjeros, produciéndose cesantía y pobreza.”. Ver: ILLANES, María Angélica. Chile des-centrado. Formación socio-cultural republicana y transición capitalista (1810-1920). Santiago, Chile. LOM Ediciones, 2003, p. 310.

³ Para un análisis en clave historiográfica del fenómeno de la Cuestión Social y los primeros movimientos sociales y obreros de fines del siglo XIX se sugiere consultar la obra de **Sergio Grez Toso**, *La cuestión social en Chile : ideas y debates precursores : (1804-1902)*, 1a. ed., 1a. reimpr. Santiago de Chile, DIBAM, 1997. 577 p. [en línea] <<http://www.memoriachilena.cl/602/w3-article-73559.html>>. La *Cuestión Social* vino aparejada de otro fenómeno histórico de enormes consecuencias históricas y también jurídicas, cual es el de los movimientos obreros, los que más tarde derivaron en organizaciones sindicales formales reconocidas y reguladas por el derecho laboral. Respecto del contexto histórico, *Big Bang* y génesis del marco regulatorio en torno a la protección de la vida y salud del trabajador y el funcionario público en Chile, resulta ilustrativo visitar el sitio web **Memoria Chilena**, el cual cuenta con una nutrida base de datos bibliográficos que versan sobre los fenómenos de la *Cuestión Social* y el Movimiento Obrero, además de una vasta gama de autores de fuentes jurídicas e historiográficas, muchos de ellos pertenecientes a la corriente de la denominada “Historia Social”. Como bibliografía sugerida del tema se sugiere la siguiente: **Víctor Alba** (*Historia del movimiento obrero en América Latina*. México, D. F. :Libreros Mexicanos Unidos, 1964), **Hugo Aldunate** (*Antecedentes sobre el movimiento obrero*. Santiago :Instituto de Ciencias Alejandro Lipschutz,1991), **Rolando Álvarez** (*Los trabajadores y la nueva cuestión social en Chile*. Ediciones ICAL, Chile, 2004), **Alan Angell** (*Partidos políticos y movimiento obrero en Chile*. México, D.F., Eds. Era, 1974), **Jorge Barría Serón** (1)El movimiento obrero en Chile. Síntesis histórico-social. Ed, Universidad Técnica del Estado, 1971; y 2) Los movimientos sociales de Chile desde 1910 hasta 1926: aspecto político y social. Santiago, Universitaria, 1960), **Ramón Barros Luco y Alejandro Venegas** (*Males en el orden social: carta décimoquinta: alejamiento de las clases sociales. Sinceridad: Chile íntimo en 1910*, Santiago, Imprenta. Universitaria, 1910); **Carmen Cariola y Osvaldo Sunkel** (*La historia económica de Chile, 1830 - 1930: dos ensayos y una bibliografía* Madrid, Ediciones Cultura Hispánica del Instituto de Cooperación Iberoamericana, 1982), **Centro de Estudios del Trabajo. CETRA/CEAL. Taller Nueva Historia** (1) En torno a la historia del movimiento obrero y popular: criterios de periodización. Santiago, *Cuadernos de Historia Popular. Serie Historia del Movimiento Obrero*, v. 1, 1983 y 2) Irrupción del movimiento obrero en la vida nacional: período de exclusión 1880-1920. *Cuadernos de Historia Popular. Serie Historia del Movimiento Obrero*, v. 3, 1983), **Malaquías Concha Ortiz** (*El Programa de la Democracia*. 2da.edición. Santiago, Imprenta de “El siglo XX”, 1905), **Juan Enrique Concha S.** (1) Cuestiones obreras. Memoria de Prueba. Santiago :Imprenta, Lito. y Encuadernación Barcelona, 1899) y 2) Conferencias sobre economía social. Dictadas en la Universidad Católica de Santiago de Chile por. Santiago : [s.n.], 1918), **Ximena Cruzat** (*El movimiento mancomunal en el norte salitrero: 1901-1907*. Santiago:[s.n.], CLACSO, 1981), **Ximena Cruzat y Ana Tironi** (*El Pensamiento en Chile: 1830-1910*. Santiago, Nuestra América Eds., 1987), **Eduardo Devés** (*Los que van a morir te saludan: historia de una masacre: Escuela Santa María, Iquique, 1907*. Santiago, eds. Documentas, 1989), **Loreto Egaña** (*La educación primario popular en el siglo XIX en Chile*. Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos, LOM ediciones, Santiago, 2000), **Alejandro Escobar** (*El problema social en Chile*. Conferencia dada en la Velada Fúnebre celebrada por el Centro Musical “Sol de Mayo” el 22 de octubre de 1908, Santiago, Imprenta i Encuadernación Minerva, 1908), **Aristodemo Escobar Zenteno** (*Compendio de la legislación social y desarrollo del movimiento obrero en Chile*. Santiago, Chile:[s.n.], 1940), **Alejandro Fariña** (*Reflexiones sobre la Cuestión Social y Política en Chile*. Santiago :Impr. y Enc. Chile,1904), **Daniel Feliú** (*El trabajo y las huelgas de obreros*. Valparaíso, Impr. de la Patria, 1873), **Mario Garcés Durán** (1) Crisis social y motines populares en el 1900. Ediciones Documenta / ECO – Educación y Comunicaciones, Santiago, 1991 y luego LOM Ediciones, 2003; y 2) Movimiento obrero en la década del treinta y el Frente Popular. Tesis, Santiago, Chile. Instituto de Historia de la Pontificia Universidad Católica de Chile, 1985), **Adeodato García Valenzuela** (*Breves reminiscencias sobre la cuestión social*. Santiago :Impr. Universitaria, 1907), **Mabel Garrido Vargas** (*Del rancho al conventillo: el problema habitacional de los sectores populares en Santiago de Chile, 1868-1920: una primera aproximación*. Santiago, 1995), **Mario Góngora Del Campo** (*Ensayo histórico sobre la noción de Estado en Chile en los siglos XIX y XX*. Santiago, Editores La Ciudad, 1981 y *Libertad política y concepto económico de gobierno en Chile hacia 1915-1935*. *Estudios Históricos* vol. 8, Instituto de Historia, Pontificia Universidad Católica de Chile, 1986), **Jorge González von Marées** (*El problema*

obrero en Chile. Santiago, Chile, Imprenta Universidad, 1923), **Sergio Grez Toso** (1) El escarpado camino hacia la legislación social: debates, contradicciones y encrucijadas en el movimiento obrero y popular (Chile: 1901-1924), en Cyber Humanitatis vol. 41, Verano 2007; 2) ¿Autonomía o escudo protector? El movimiento obrero y popular y los mecanismos de conciliación y arbitraje (Chile, 1900-1924). Santiago, v. 35, p. 91-150, 2002; 3) Una mirada al movimiento popular desde dos asonadas callejeras (Santiago, 1888-1905). Prohistoria, Vol. 4, 2000; 4) Transición en las formas de lucha: motines peonales y huelgas obreras en Chile (1891-1907). Historia, Instituto de Historia de la Pontificia Universidad Católica de Chile, vol. 33, pp.141-225, año 2000; 5) La reivindicación proteccionista artesanal y la constitución del movimiento popular (chile, 1826-1885). Historia Social, N° 31, 1998; 6) De la "regeneración del pueblo" a la huelga general. Génesis y evolución histórica del movimiento popular en Chile (1810-1910), Santiago, Centro de Investigaciones Diego Barros Arana, 1998; 7) La "cuestión social" en Chile. Ideas y debates precursores (1804-1902), Santiago, DIBAM, Centro de Investigaciones Diego Barros Arana, 1995; y 8) La trayectoria histórica del mutualismo en Chile (1853- 1990): apuntes para su estudio. Mapocho. Revista de Humanidades y Ciencias Sociales, Dirección de Bibliotecas, Archivos y Museos -DIBAM-, vol. 35, p. 277-299, primer semestre 1994), **Sergio Grez y Enrique Fernández** (Estado y sociedad en Chile, 1891 – 1931. El Estado excluyente, la lógica estatal oligárquica y la formación de la sociedad. LOM Ediciones, Santiago, 2003), **Alberto Harambour** (El movimiento obrero y la violencia política en el territorio de Magallanes, 1918-1925. Santiago,1999), **Víctor Henríquez Bustamante** (Historia del movimiento obrero en América Latina. México, ed. Siglo Veintiuno e Instituto de Investigaciones Sociales de la UNAM, 1984), **María Angélica Illanes Oliva** (1) Chile descentrado. Formación socio-cultural republicana y transición capitalista (1810-1920). Santiago, Chile. LOM Ediciones, 2003; 2) Azote, salario y ley. Disciplinamiento de la mano de obra en la minería de Atacama (1817-1850). Proposiciones. Santiago, ed. Interamericana, vol. 19, p. 90-122, 1990; y 3) La revolución solidaria: historia de las Sociedades Obreras de Socorros Mutuos: Chile, 1840-1920. Santiago [s.n.], 1990), **Gregorio Iriarte** (La organización obrera en Magallanes: fundación de la Federación Obrera, causas que impulsaron a los obreros a su organización: su desarrollo en la vida colectiva. Punta Arenas, Chile, Imprenta de "El Trabajo", 1915), **Guillermo Kaempffer Villagrán** (Así sucedió 1850-1925: sangrientos episodios de la lucha obrera en Chile. Santiago, :el autor, 1962), **Luis Lagarrigue** (La cuestión social. Santiago, Impr. i Librería Ercilla,1895), **Tulio Lagos Valenzuela** (Bosquejo histórico del movimiento obrero en Chile. Santiago, ed. "El Esfuerzo", 1941), **Iván Ljubetic Vargas** (Masacres perpetradas en el siglo XX Anexo III de Historia del PC, disponible en sitio web Archivo Chile del Centro de Estudios Miguel Enríquez, CEME, <http://www.archivo-chile.com>), **Osvaldo López Gutiérrez** (Diccionario biográfico obrero. Santiago de Chile, Impr. y Enc. Bellavista, 1912), **Patricio Manns** (Breve síntesis del movimiento obrero. Santiago, ed. Quimantú, 1972.), **Patricio Mason** (El movimiento obrero chileno y la república socialista de 1932: breve síntesis histórica. Santiago, ed. Cambio 1986), **James Morris** (Las élites, los intelectuales y el consenso: estudio de la cuestión social y del sistema de relaciones industriales de Chile. Editorial del Pacífico, Santiago, 1967), **Nancy Nicholls Lopeandía** (Intelectuales liberales relevantes frente a la cuestión social en Chile (1890-1920). Historia, Instituto de Historia de la Pontificia Universidad Católica de Chile, Vol. 29, 1995-1996: 295-356), **Arturo Olavarría Bravo** (La cuestión social en Chile : los partidos políticos chilenos frente a la cuestión social. Santiago :[s.n.],1923), **Augusto Orrego Luco** (La Cuestión Social. Impr. Barcelona, 1884), **Luis Ortega** (Chile en ruta al capitalismo: cambio, euforia y depresión 1850-1880. Cuadernos de Historia, nro. 27:166-169, Universidad de Chile, septiembre 2007), **Fernando Ortiz Letelier** (El movimiento obrero en Chile (1891-1919). Madrid, editorial Michay, 1985), **Julio Pinto Vallejos** (Trabajos y rebeldías en la pampa salitrera. El ciclo del salitre y la reconfiguración de las identidades populares. (1850-1900). Editorial Universidad de Santiago, Santiago, 1998), **Crisóstomo Pizarro** (La huelga obrera en Chile: 1890-1970. Santiago, eds. Sur,1986), **Moisés Poblete Troncoso** (Evolución del Derecho Social en América. Santiago, Editorial Nascimento, 1942), **Moisés Poblete Troncoso y Óscar Álvarez Andrews** (La legislación social obrera chilena. Recopilación de leyes y disposiciones vigentes sobre el trabajo y la previsión social. Santiago, Editorial Imprenta Santiago, 1924); **Homero Ponce Molina** (Historia del movimiento asociativo laboral chileno. Santiago, ed. Alba, 1986-1989), **Hernán Ramírez Necochea** (Historia del movimiento obrero.

se entrelazaron con las primeras formas de organización y movimientos sociales y de trabajadores con fines reivindicativos de beneficios y derechos cuya forma y contenido recién empezaban a dibujarse.

Antecedentes. Siglo XIX, Santiago, Editorial Austral, 1956 reeditado en 1988 como Historia del movimiento obrero en Chile. Antecedentes siglo XIX.. 2da. edición. Concepción, Chile, Ediciones LAR, 1988), **Luis Riesco Larraín** (La cuestión social. Santiago de Chile :Impr. Lagunas,1922), **Jorge Rojas Flores** (Los trabajadores en la historiografía chilena: balance y proyecciones. Revista de Economía y Trabajo. 10:47-117, 2000), **Luis Alberto Romero** (1) La Sociedad de la Igualdad. Los artesanos de Santiago de Chile y sus primeras experiencias políticas, 1820-1851. Buenos Aires, Editorial del Instituto Di Tella, 1978; y 2) Qué hacer con los pobres. Elite y sectores populares en Santiago de Chile, 1840-1895. Buenos Aires, Sudamericana, 1997. 2da ed. Santiago de Chile, Ariadna Ediciones, 2007), **Gabriel Salazar** (Labradores, Peones y proletarios. Formación y crisis de la sociedad popular chilena del siglo XIX. LOM Ediciones, 3ª edición. Santiago de Chile, 2000), **Víctor Ulloa** (El movimiento sindical chileno: del siglo XX hasta nuestros días. Santiago de Chile, Oficina Internacional del Trabajo, 2003), **Julio Valdés Cange** (Sinceridad : Chile íntimo en 1910. Santiago, Imprenta Universitaria,1910), **Gonzalo Vial Correa** (Historia de Chile (1891-1973). Santiago de Chile, Zig-Zag, 2001), **Vicaría de Pastoral Obrera** (Historia del movimiento obrero: 1820-1970. Santiago, Arzobispado de Santiago, Vicaría de Pastoral Obrera, 1980), **Carlos Vicuña** (La cuestión social ante la federación de estudiantes de Chile. Santiago, Impr. Lito. y Enc. Selecta, 1922), **Eduardo Viola** (Recabarren: los orígenes del movimiento obrero en Chile. Buenos Aires, Centro Editor de América Latina, 1971), **Luis Vitale Cometa** (1) Cronología comentada del movimiento sindical de mujeres en Chile y del movimiento sindical chileno. Santiago, ed. Buntstift, 1996; 2) Historia General de América Latina, 9 Tomos. Ediciones Universidad Central de Venezuela, Caracas, 1984; 3) Historia del movimiento obrero: ensayo. Santiago, Ediciones Por, 1962; y 4) Ensayo de historia del movimiento obrero chileno: los discursos de Clotario Blest y la revolución chilena. Santiago, [s.n.], 1961), y **Juan Carlos Yáñez Andrade** (1) Moisés Poblete Troncoso y su aporte a la recopilación de la legislación laboral. Revista de Estudios histórico-jurídicos. 40 Valparaíso ago. 2018; 2) Luis Galdames: un escrito fundacional de la historia del movimiento obrero chileno (1907). Boletín de la Academia Chilena de la Historia, N°120:147-174, 2011; 3) La intervención social en Chile (1907-1932), Santiago, Ril Editores, 2008; 4) Legislación laboral y organización productiva. Jornada de trabajo y descanso dominical en Chile: 1901 - 1925. Revista de estudios histórico-jurídicos, vol. 26, pp.529-549, 2004; y 5) Estado, consenso y crisis social. El espacio público en Chile. 1900 – 1920. DIBAM, Centro de Investigaciones Diego Barros Arana, Santiago, 2003). Complementariamente, cabe mencionar como fuente valiosa para estudio de la época histórica en comento, la Encíclica papal *Rerum Novarum*, promulgada por el papa **León XIII** el 15 de mayo de 1891 [en línea] <<https://obtienearchivo.bcn.cl/obtienearchivo?id=documentos/10221.1/46080/1/208314.pdf>>.

⁴ En nota al pie 2 se parafrasea a María Angélica Illanes en su explicación de la crisis del capitalismo industrial europeo del año 1873, lo cual consideramos una de las causas directas de la Cuestión Social en Chile, ya que producto de dicha crisis y su impacto en Chile, toda vez que dicha crisis coloca en jaque las crecientes exportaciones chilenas de trigo, plata y cobre a mercados mundiales, la autora señala que “Ante la miseria, proliferaron las enfermedades, especialmente la viruela que todos los inviernos hacía del cuerpo debilitado y hambriento del pueblo, su presa favorita. Las casas de prenda se saturaron de empeños de pobres (...) A la crisis se sumó un proceso de agudización de la apropiación de tierras por parte de grandes propietarios y exportadores, lo cual profundizó la pobreza. Comenzó la emigración de la población rural, especialmente del Valle Central hacia las faenas mineras y ferroviarias del norte y hacia las barriadas de la ciudad capital.”. Ver ILLANES, María Angélica. Chile des-centrado. ...Op. cit., pp. 310 -311. La autora en esta idea cita a su vez ROMERO Luis Alberto. ¿Qué hacer con los pobres? Elite y sectores populares en Santiago de Chile 1840-1895. Buenos Aires, Ed. Sudamericana, 1988.

La mano de obra productiva característica de los siglos XVIII y XIX, conformada por peones, labradores, inquilinos y artesanos⁵ del mundo postcolonial patrio evoluciona paulatinamente hasta conformar una vasta realidad de obreros y trabajadores asalariados en faenas mineras, textiles, agrarias y de transporte industrializadas concentradas en zonas o polos productivos; coexistiendo dicha realidad proletaria, con una emergente masa de funcionarios públicos de carrera, vinculados a los incipientes servicios y reparticiones de la administración y judicatura del Estado chileno. En el nuevo escenario del Chile de fines del siglo XIX, el fenómeno de la Revolución Industrial patria, de carácter tardío, se gestó una suerte de “metamorfosis del peonaje en proletariado minero e industrial”.⁶

La faena minera de fines del siglo XIX es uno de los presupuestos clave del *Big Bang* normativo protector de la vida y salud del trabajador en Chile, dada sus evidentes condiciones de extremo riesgo, tanto en materia de accidentes como de enfermedades profesionales, junto al hecho de estar localizadas dichas faenas en lugares distantes del hogar del obrero minero, que forzaron la modalidad de trabajo con extendidas y extenuantes jornadas organizadas o distribuidas en turnos de varios días consecutivos, las que a su vez obligaron al asalariado a pernoctar en campamentos bajo precarias condiciones.

⁵ Al respecto consideramos valiosa la reflexión de María Angélica Illanes:

“(…) Podemos apreciar que la lucha que realizan los artesanos en torno a su organización forma parte del proceso de transición capitalista, caracterizado por una aguda tensión dada por el proceso de *expropiación de libertad y propiedad*: su lucha consiste en evitar la pérdida de sus medios de producción (su taller y la **salud de su cuerpo**) y, por consiguiente, en impedir su proletarización. Lucha -a nuestro juicio- de contenido semejante, aunque a otro nivel productivo-social, que la que daban, por ejemplo, los peones mineros en este mismo proceso de transición.

En el proceso de esa lucha transicional capitalista, mientras sucumben la libertad y la propiedad de los peones, de los pueblos-campesinos, de los medianos y pequeños propietarios y de los propios artesanos, lo que pervivirá en el tiempo será la organización social tendiente a perfilar progresivamente y desde la base, un proyecto organizativo y político democratizador. El capitalismo, como se sabe, es una fuerza arrasadora; no obstante, la organización social también constituye una fuerza histórica nada despreciable; esto lo demostraron los artesanos chilenos durante el siglo XIX, fructificando su esfuerzo en el potente movimiento obrero y popular de fines de este siglo y durante gran parte del siglo XX”. El destacado es nuestro. Ver: ILLANES, María Angélica. Chile des-centrado. ...Op. cit., p. 264.

⁶ GREZ TOSO, Sergio. Una mirada al movimiento popular desde dos asonadas callejeras (Santiago, 1888-1905). *Prohistoria*, Vol. 4, 2000, p. 64. [En línea] <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5852394>>

Ciclo histórico de la Gran Minería en Chile			
Zona de explotación	Tipo de mina	Auge	Caída
Norte Grande	salitre	1880	1930
Centro	cobre	1904	vigente
Sur	carbón	1854	1995

Cuadro 1: Ciclo histórico de la Gran Minería en Chile.

Fuente: elaboración propia, sobre la base de datos de sitio Memoria Chilena de la Biblioteca Nacional de Chile.⁷

Es sabido que la Primera Revolución Industrial, generó “profundas transformaciones socioeconómicas, tecnológicas y culturales; trastocando por cierto el escenario del trabajo humano dependiente, generando una serie de efectos en la vida del trabajador de la época, tales como las masivas migraciones del campo a la ciudad, surgiendo una nueva clase social proletaria urbana (obrero industrial), la cual vive en condiciones de hacinamiento y precariedad alimenticia y sanitaria; la extensión extrema de las jornadas de trabajo; incorporación de las mujeres y niños al mercado laboral; injustas retribuciones o salarios, etc. y que en su conjunto se han etiquetado como el fenómeno de la “cuestión social”.⁸

La Cuestión Social ha sido definida como “la totalidad de (...) consecuencias sociales, laborales e ideológicas de la industrialización y urbanización nacientes: una nueva forma dependiente del sistema de salarios, la aparición de problemas cada vez más complejos pertinentes a vivienda obrera, atención médica y salubridad; la constitución de organizaciones destinadas a defender los intereses de la nueva "proletariado"; huelgas y demostraciones

⁷ BIBLIOTECA NACIONAL DE CHILE. Sitio Memoria Chilena. [En línea] <<http://www.memoriachilena.gob.cl/>>. Respecto de la industria salitrera, visitar enlace <<http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-3309.html>>, en tanto que para la minería del cobre, <<http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-3632.html>> y para la minería del carbón en Coronel y Lota <<http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-734.html>>.

⁸ FIGUEROA CERDA, Sebastián y RICCIULLI ORLOFF, Martín. Antecedentes sobre organizaciones sindicales y libertad sindical en Chile y análisis de un régimen jurídico aplicable a la responsabilidad de los directores sindicales. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, año 2012, p.7.

callejeras, tal vez choques armados entre los trabajadores y la policía o los militares, y cierta popularidad de las ideas extremistas, con una consiguiente influencia sobre los dirigentes de los amonestados trabajadores”.⁹

La crisis del Capitalismo industrial europeo de 1877 fue una aguda recesión que “puso a prueba la capacidad de organización y de movilización del artesanado y de la incipiente clase obrera urbana. A diferencia de lo ocurrido durante crisis anteriores, a mediados de los años setenta estos sectores ya contaban con una serie de organizaciones - mutualistas y otras- que podían servir, y sirvieron, para organizar la respuesta popular a la crisis. Desde el punto de vista del movimiento popular, la gran virtud de la conmoción de los años 1876-1878 fue precisamente el someter a prueba a dichos organismos, contribuyendo a consolidar los lazos, hasta entonces poco estrechos, entre distintos segmentos de trabajadores urbanos organizados”¹⁰, con lo que la “crisis había, en fin de cuentas, estimulado la politización del movimiento popular”¹¹, aunque con una pausa, conformada por el conflicto bélico de 1879.

El conjunto de fenómenos sociales y económicos antes señalados, conformaron una nueva realidad fáctica que desbordó las instituciones jurídicas preexistentes heredadas de la Colonia y su modo de producción. La historia nos ha evidenciado que un nuevo escenario o cambio de paradigma puede ser encausado a través de dos mecanismos, a) uno social, donde el propio actor social de forma autogestionada, horizontal y espontánea busca negociar, pactar o establecer nuevas normas que den solución a los nuevos conflictos y b) el institucional, donde la autoridad política imperante, pasa a establecer de modo externo y vertical, a través de la norma jurídica obligatoria, los criterios de solución de los conflictos entre actores, partes y comunidades involucradas. En el Chile de fines del siglo XIX, la secuencia de respuestas recién enunciada se cumple, ya que frente a los problemas de condiciones laborales del cambio de

⁹ Ver GREZ TOSO, Sergio. La cuestión social en Chile: Ideas y debates precursores (1804-1902). Estudio Crítico. Santiago, DIBAM, Centro de Investigaciones Diego Barros Arana, 1995, p. 9. Sergio Grez sugiere revisar los orígenes del concepto en MORIS, Jaime. Las élites, los intelectuales y el consenso: estudio de la cuestión social y del sistema de relaciones industriales de Chile. Editorial del Pacífico, Santiago, 1967.

¹⁰ GREZ TOSO, Sergio. La reivindicación proteccionista artesanal y la constitución del movimiento popular (chile, 1826-1885). Historia Social, N° 31, 1998, p.5.

¹¹ *Ibíd.* ant., p. 7.

paradigma económico, social y tecnológico, ante una total ausencia o vacío de normas específicas protectoras de la vida y salud de la mano de obra, la primera respuesta es de tipo social: primero surgen diversas formas asociativas organizadas de gremios profesionales autónomos, de mano de obra asalariada dependiente y movimientos sociales, tales como las sociedades de socorros mutuos (mutualismo), sociedades de artesanos y mancomunales obreras, lo que unido a una corriente proteccionista¹², que conforman mecanismos autogestionados reivindicativos de derechos y condiciones dignas, higiénicas¹³ y seguras de trabajo frente a la explotación y la insalubridad imperante, para luego pasar a un segundo momento, el del cauce institucional, donde el incipiente Estado republicano, emite las primeras normas positivas aisladas, de carácter primordialmente sectorial (en oposición a normas generales para todo el conjunto de obreros del territorio nacional) con contenido protector de la vida y salud de los trabajadores de la época, e incluso protector y regulador de su entorno habitacional y familiar; normas aisladas que luego pasarán a conformar un todo armónico mediante la codificación laboral y sanitaria de 1931, hito jurídico e histórico que simboliza el triunfo de la ley positiva de alcance general, como mecanismo racional, oficial y obligatorio de solución del profundo problema social, económico, laboral y sanitario surgido a partir del primer Capitalismo y la primera Revolución Industrial, que desplaza y se antepone al mecanismo de la autogestión de los movimientos sociales del momento.

¹² “Desde septiembre de 1875, cuando se manifestaron los primeros síntomas de la crisis, La Industria Chilena lanzó la idea de una movilización permanente en aras del proteccionismo. Muy pronto esto se tradujo en la presentación de una carta de trescientos "industriales" de Santiago, Valparaíso y Talca al Presidente de la República, pidiéndole la liberación completa de los derechos aduaneros para las materias primas importadas para la producción manufacturera. Los nombres que aparecían en la larga lista reflejaban la significativa convergencia de artesanos e industriales manufactureros. Del mundo artesanal y mutualista destacaban las figuras de José Agustín González, Hipólito Acevedo, Marion Ross y José Lucrecio Arellano. Entre los industriales propiamente tales, figuraban nombres tan prominentes como Octavio Benedetti, Pedro Ewing, los hermanos Tiffou, Eugenio Saint Macary, Julio Berstein, además de Balfour, Lyon y Compañía. La campaña proteccionista cobró vuelo durante 1876, 1877 y 1878. Los organismos de convergencia proteccionistas se extendieron desde Santiago, Valparaíso y Chillán a distintos puntos del país.” Ver. GREZ TOSO, Sergio. La reivindicación proteccionista artesanal ...Op. cit. p.6.

¹³ “Hacia 1850 existía en Chile un movimiento ya organizado, formado por las Sociedades de Socorros Mutuos (SSM), entidades que conformaban sistemas solidarios de ahorro privado destinados a otorgar principalmente prestaciones de salud y previsión a sus afiliados.” Ver Ministerio de Salud -MINSAL-. Sitio web institucional. Historia institucional. [En línea] <<https://www.minsal.cl/historia-del-minsal/>>.

1.2 Panorama normativo general previo al primer Código del Trabajo de 1931. Síntesis de la cronología de las primeras normas sociales entre 1852 y 1924.

En la etapa previa al surgimiento del Derecho Laboral codificado, el trabajo subordinado a partir del año 1852 empieza a regularse tanto por ciertos pasajes normativos propios del Derecho Común, tales como el Código Civil (1855), Código del Comercio (1865) y Código de Minas (1888), como por diversas normas especiales con contenido sanitario, las que en su conjunto que fueron conformando la antesala de la etapa fundacional de las normas protectoras de la vida, salud y condiciones de existencia de la persona del trabajador y su familia, como parte del mundo social popular obrero.

A modo de síntesis, la cronología de normas reguladoras del trabajo subordinado de esta etapa, que abarca entre los años 1852 a 1924, momento previo al episodio histórico y político del “ruido de sables”, propuesta por Poblete y Álvarez (1924) se resume en la siguiente:¹⁴

¹⁴ Ver POBLETE, Moisés y ÁLVAREZ, Óscar. La legislación social obrera chilena: (Recopilación de leyes y disposiciones vigentes sobre el trabajo y la previsión social). Santiago, Imprenta Santiago, 1924, pp. 475 y ss.

1852.—Decreto sobre el uso de fichas.
1855.—Código Civil: arrendamiento de criados domésticos; contratos de confección de obra material; arrendamiento de servicios inmateriales, etc.
1857.—Ley sobre jubilación de empleados civiles.
1861.—Ley creando la Caja de Ahorros. Modificada y reemplazada por ley 2366 de 1910.
1865.—Código de Comercio: trabajo de los dependientes de comercio; trabajo de la gente de mar, etc.
1878.—Reglamento a la ley de jubilaciones.
1888.—Código de Minas: arrendamiento por tiempo del servicio de operarios.
1891.—Ley de Municipalidades, modificada y completada por decreto 281 de 1915. Industrias insalubres; instalación de fábricas.
1898.—Reglamento de matrícula de la gente de mar, modificado por decretos N.º 823, 442 y 520 de 1918, 1921 y 1922.
1902.—Código de Procedimiento Civil: privilegio de pobreza; incapacidad de testigos; bienes inembargables, etc.
1904.—Reglamento de instalaciones eléctricas.

Imagen 1: Cronología de la legislación social obrera entre 1852 y 1924 en Chile. Parte 1

Fuente: Poblete y Álvarez (1924).

- 1906.—Ley N.º 1838 sobre habitaciones obreras. Modificada por leyes de 1909, 1911, 1912 y 1916.
Ordenanza de 1916.
- 1907.—Ley N.º 1990 sobre descanso dominical. Modificada por ley de 1917 que es la vigente.
- 1907.—Decreto N.º 730 del M. de I. y O. P. creando la Oficina de Estadística del Trabajo.
- 1910.—Ley N.º 2366 refundiendo leyes anteriores y creando la Caja Nacional de Ahorros.
Reglamento de 1910.
- 1911.—Reglamento sobre construcción de obras de los FF. CC. del E. (Relaciones entre contratistas y sus operarios).
- 1911.—Ley 2498 creando la Caja de Ahorros de los FF. CC. Modificada en 1916 y 1918 y refundida en la Caja de Retiros y P. S. de los FF. CC. de 1918.
- 1912.—Ley 2675 sobre protección a la infancia desvalida.
Reglamento de 1913.
- 1913.—Ley 2789 sobre inembargabilidad de cuotas mortuorias.
- 1913.—Decreto N.º 1325 del Ministerio de Industrias sobre uso de explosivos en las minas.
- 1913.—Decreto N.º 1462 del Ministerio de Industrias sobre relaciones entre los contratistas de obras públicas y sus operarios.
- 1914.—Decreto N.º 1527 del Ministerio de Industrias creando un servicio gratuito de colocaciones.
- 1915.—Ley 2951 sobre sillas para los empleados y obreros.
- 1915.—Ley 2977 sobre días feriados.
- 1915.—Ley 3029 sobre Caja de Retiro del Ejército y de la Armada. Modificada en 1915 y reorganizada por decreto N.º 230 de 1916 del Ministerio de Guerra.
- 1915.—Decreto ley N.º 281 fijando la organización definitiva de las Municipalidades y sus atribuciones (instalación de fábricas; industrias insalubres; inspección de higiene, etc.)

Imagen 2: Cronología de la legislación social obrera entre 1852 y 1924 en Chile. Parte 2

Fuente: Poblete y Álvarez (1924).

1916.—Ley 3133 sobre neutralización de residuos industriales.
Reglamento de 1916.

1916.—Ley 3170 sobre indemnización por accidentes del trabajo.
Reglamento de 1917.

1916.—Decreto N.º 587 del Ministerio de Colonización sobre colonias cooperativas.

1916.—Decreto N.º 230 del Ministerio de Guerra refundiendo en un solo texto las leyes sobre retiro del Ejército y de la Armada.

1917.—Ley 3185 sobre salas-cunas en los establecimientos industriales que ocupen mujeres.
Reglamento de 1921.

1917.—Ley 3321 sobre descanso dominical derogando la de 1907.
Reglamento de 1918.

1917.—Decreto N.º 283 del Ministerio de FF. CC. sobre jornada de trabajo, salubridad de los talleres y trabajo de las mujeres y niños en las Maestranzas de los FF. CC. del E.

1917.—Decreto N.º 666 del Ministerio de Marina sobre embarco de chilenos en naves extranjeras.

1917.—Decreto N.º 4353 del Ministerio del Interior sobre solución de las huelgas.

1918.—Ley 3385 aprobando el Código Sanitario (higiene industrial).

1918.—Ley 3379 sobre Caja de Retiro y Previsión Social de los FF. CC.
Reglamento de 1917.

1918.—Ley 3446, llamada Ley de Residencia, sobre entrada al país de extranjeros indeseables.

1918.—Decreto N.º 269 del Ministerio de Guerra sobre reglamentación del trabajo en las fábricas y talleres del Ejército.

Imagen 3: Cronología de la legislación social obrera entre 1852 y 1924 en Chile. Parte 3

Fuente: Poblete y Álvarez (1924).

1919.—Decreto N.º 1938 del Ministerio de Industrias reglamentando la labor de la Oficina del Trabajo.

1919.—Decreto N.º 2582 del Ministerio de Hacienda sobre seguridad y salubridad de las faenas salitreras.

1920.—Ley 3654 sobre educación primaria obligatoria. (Disposiciones sobre niños obreros)

1920.—Ley 3607 sobre Caja de Crédito Popular. Reglamento de 1920.

1921.—Reglamento sobre contrato de obras públicas. (Relaciones entre el contratista y los operarios).

1921.—Decreto N.º 1946 del Ministerio de Marina sobre la redondilla.

1921.—Decreto N.º 1947 del Ministerio de Marina sobre solución de conflictos en las faenas de los puertos.

1921.—Decreto N.º 2127 del Ministerio de Justicia sobre reglamento del trabajo en los talleres particulares de las prisiones.

1922.—Decreto N.º 311 del Ministerio del Interior sobre distribución de trabajadores en los puertos de la zona salitrera.

1923.—Ley 3915 sobre peso de sacos de carguío. Reglamento de 1923.

1924.—Decreto N.º 49 del Ministerio de FF. CC. sobre traslado de obreros en carros de los FF. CC. del E.

Imagen 4: Cronología de la legislación social obrera entre 1852 y 1924 en Chile. Parte 4

Fuente: Poblete y Álvarez (1924).

A continuación destacamos los breves pasajes de las primeras normas del derecho común previas a la etapa fundacional de las normas protectoras de la vida, salud y condiciones de sobrevivencia del trabajador, que ofrecen una sutil finalidad protectora, en una época en que todavía no existía formalmente el Derecho Laboral chileno.

a) Código Civil (año 1855):¹⁵

- Figura del arrendamiento de criados domésticos¹⁶: Figura que estaba situada en

¹⁵ Código Civil, año 1855, CHILE. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1973&tipoVersion=0>>.

¹⁶ Derogada parcialmente (arts. 1987 a 1991) en virtud de la dictación del primer código laboral chileno de 1931 (DFL 178, Ministerio del Trabajo, DO 28-05-1931), y luego en virtud del art. 166 del DL nro. 2.200 (DO 15-JUN-1978) que fija normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores.

el Libro Cuarto (De las obligaciones en general y de los contratos), Título XXVI (“*Del contrato de arrendamiento*”), Párrafo 7 (“*Del arrendamiento de criados domésticos*”), artículos 1987 a 1995. Destacamos el artículo 1993 que dispone, a propósito del fin del contrato y del desahucio:

“ART. 1993. Será causa grave respecto del amo la ineptitud del criado, todo acto de infidelidad o insubordinación, i todo vicio habitual que perjudique al servicio o turbe el orden doméstico; i respecto del criado el mal tratamiento del amo, i cualquier conato de éste o de sus familiares o huéspedes para inducirle a un acto criminal o inmoral.

Toda enfermedad contagiosa del uno dará derecho al otro para poner fin al contrato”.

Lo destacado es nuestro.

Se establecía la figura del autodespido del dependiente por mal tratamiento o por enfermedad contagiosa del amo, lo que equivalía, en términos actuales, al incumplimiento de la obligación de cuidado de la vida e integridad física y psíquica del trabajador, que pesa sobre el empleador.

- No se contempló la figura primigenia del autodespido por maltrato del empleador hacia el dependiente, tanto en los contratos para la confección de una obra material -Libro Cuarto, Título XXVI (“*Del contrato de arrendamiento*”), Párrafo 8, artículos 1996 a 2005-, como en el arrendamiento de servicios inmateriales -Libro Cuarto, Título XXVI, Párrafo 9-, artículos 2006 a 2012.

b) Código de Comercio (año 1865):¹⁷

En el Libro II de los contratos y obligaciones mercantiles en general, Título VI del mandato comercial, párrafo § 7 sobre disposiciones comunes a los factores y dependientes de comercio (arts. 325 a 337), se regulan **causales legales de rescisión del mandato por parte de los factores o dependientes**, en los siguientes términos:

“Art. 334. Sólo son causas legales de rescisión por parte de los factores o dependientes:

¹⁷ Código de Comercio, año 1865. CHILE. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1974&tipoVersion=0>>.

- 1a. Las injurias o actos de que habla el número 3° del precedente artículo;¹⁸
2a. El **maltratamiento inferido por el principal** y calificado de **bastante** por el juzgado de comercio; (...). Lo destacado es nuestro.

Cabe destacar que la norma recién transcrita exigía un elemento adicional al maltrato, cual es la gravedad (“bastante”). Esta norma perdura hasta nuestros días.

c) Código de Minería (años 1874 y 1888):

- En la versión del año 1888, se contempla en el Título X, relativa al arrendamiento por tiempo de servicios de operarios, el siguiente precepto: “ART. 95: *Será causa grave respecto del operario, el mal tratamiento de parte del empresario o la falta de pago del salario en las épocas convenidas o usuales*”.¹⁹ Lo destacado es nuestro. La norma configura una figura de autodespido similar a la del arrendamiento de criados domésticos del Código Civil. Cabe señalar que el primer Código minero chileno del año 1874 se recogía asimismo este tipo de autodespido por maltrato en el artículo 163, con idéntica redacción.²⁰ El arrendamiento por tiempo de servicios de operarios desaparece en los códigos mineros de 1930 (Ley nro. 4.796) y 1932 (Decreto Ley nro. 488).

1.3 Etapa fundacional de las normas legales dispersas con contenido

¹⁸ La norma aludida dispone:

“Art. 333. *Sólo son causas legales de rescisión por parte del principal:*

1a. *Todo acto de fraude o abuso de confianza que cometa el factor o dependiente;*

2a. *La ejecución de algunas de las negociaciones prohibidas al factor o dependiente;*

3a. *Las injurias o actos que, a juicio del juzgado de comercio, comprometan la seguridad personal, el honor o los intereses del comitente. Ver Código de Comercio, año 1865. CHILE. Versión original histórica...”. Op. cit., p. 20.*

¹⁹ Código de Minas, año 1888. CHILE. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile - BCN-. [En línea] <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1133574>>.

²⁰ Código de Minería, año 1874. CHILE. [En línea] <http://www.estudiosdelarepublica.cl/plugins/news/images/5_marianne_gonzalez_presentacion_codigo_de_minerua_1874_pdf.pdf> .

protector de la vida, salud y condiciones de sobrevivencia del trabajador entre 1902 y 1924, período político de la República Parlamentaria y de auge del fenómeno social de la “Cuestión Social”.

El momento fundacional de las primeras leyes aisladas con contenido protector de la vida y salud del trabajador surge a partir de 1902, y hasta 1924, época que coincide en lo político con el Parlamentarismo en Chile y en lo social con el apogeo de la Cuestión Social.

Tal como lo señala Novoa (1994): “Entre 1906 y 1919 va apareciendo, dispersa pero significativa, la legislación que impuso la maduración de la conciencia pública sobre la llamada cuestión social, que en nuestro país tuvo caracteres peculiares derivados, principalmente de la Guerra del Pacífico, la Revolución de 1891, el auge del salitre, el despoblamiento de los campos, el desarrollo de la administración pública, el agudizamiento de los problemas de vivienda por las grandes migraciones hacia las ciudades, en especial, Santiago, y la creación consecencial de cordones de miseria; el predominio de las ideas liberales, el incremento de los medios de comunicación y la incorporación de nuevos grupos sociales a la vida política por la extensión de la educación. etc. Las referidas migraciones agudizaron el problema de la vivienda”.²¹

El fin del período de esta oferta de leyes como solución institucional al problema de las malas condiciones de trabajo de la época, está marcado por dos momentos coyunturales: a) la aprobación forzada de siete leyes laborales de modo apresurado, como causa de la presión militar generada para el presidente Alessandri Palma en el suceso conocido como “ruido de sables”, acaecido el 02 de septiembre de 1924²² y que marca el principio del fin de la “República Parlamentaria” el 01 de octubre de 1925 con la renuncia definitiva de Alessandri a su primer período histórico en la presidencia de la república y b) la codificación laboral de mayo de 1931,

²¹ THAYER ARTEAGA, William. Orígenes, evolución y perspectivas del derecho laboral chileno. En *Estudios Públicos*, N°. 54, otoño 1994. p. 226. [En línea] <<https://www.estudiospublicos.cl/index.php/cep/article/view/1266/2113>>.

²² BIBLIOTECA NACIONAL DE CHILE. Sitio web Memoria Chilena. Cápsula sobre Movimientos militares. [En línea] <<http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-94574.html>>.

durante el último trecho de la primera presidencia de Carlos Ibáñez, antes de su renuncia²³, y que refunde gran parte de las leyes laborales aisladas de 1924 y otros años previos.

1.3.1 *Big Bang* o génesis de la respuesta legislativa a las precarias condiciones de higiene y salud laboral: Ley 1.515 (DO 20.01.1902) sobre alcoholes.²⁴

El día primero de la génesis o *Big Bang* de la producción de normas jurídicas con finalidad protectora de la vida y salud del trabajador, sea con contenido preventivo, o reactivo, sea apuntando a aspectos de seguridad o sobre higiene y salubridad, a nuestro entender se encuentra en la primera ley de alcoholes nro. 1.515 (DO 20.01.1902). El historiador Marcos Fernández señala que la ley de alcoholes de 1902 "fue la primera ley que generó un organismo de control respecto al consumo del alcohol y fue uno de los primeros órganos de fiscalización impositiva del país".²⁵

Cabe señalar que "El alcoholismo, si bien es un fenómeno permanente en las distintas sociedades, ya entrado el siglo XIX comenzó a transformarse en un problema para el Estado. La ebriedad se transformó, de norte a sur, en un problema sanitario que debía ser controlado en favor de un discurso higienizador. Estas políticas higienistas buscaron reducir el consumo de alcohol en las clases trabajadoras para mejorar su salud, su desempeño laboral y, principalmente, su rol como sostenedores de la familia".²⁶

²³ Ibáñez renuncia a su primer mandato presidencial el 26 de julio de 1931, para iniciar su exilio en Argentina hasta 1937.

²⁴ Ley nro. 1.515. (DO 20-ENE-1902). Sobre alcoholes. CHILE. M. de Hacienda. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<http://bcn.cl/1wzt5>>.

²⁵ BIBLIOTECA NACIONAL DE CHILE . Sitio web Memoria Chilena. Cápsula sobre Alcoholismo en Chile (1870-1940). [En línea] <<http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-348631.html>>.

²⁶ *Ibíd.* ant.

En nuestro ordenamiento jurídico positivo, se han publicado las siguientes leyes de alcoholes históricas: ley nro. 1.515 (DO 20-01-1902)²⁷, ley 3.087 (DO 13-04-1916), ley 3.114 (DO 07-09-1916), DL nro. 265 (20-02-1925), DL nro. 292 (06-03-1925), ley nro. 4.536 (DO 18-01-1929), DFL nro. 239 M. del Interior (DO 30-05-1931), decreto nro. 1.000 M. de Hacienda (DO 06-04-1943), ley nro. 11.256 (DO 16-07-1954), ley nro. 17.105 (DO 14-04-1969) junto a su derogación parcial y modificación contenida en la ley nro. 18455 (DO 11-11-1985) y ley nro. 19.925 (DO 19-01-2004).

En la geografía de la primera ley de alcoholes nro. 1.515 de 1902 se incluye un Libro Segundo, compuesto de dos títulos con algunas normas de seguridad en el trabajo:

- TÍTULO I “*De la penalidad de la embriaguez*”, arts. 131 a 151; y
- TÍTULO II “*De los asilos para bebedores*”, arts. 152 a 156.

El art. 131 establecía el delito de embriaguez simple en lugares públicos, y su sanción genérica, al disponer que: “*Toda persona que fuere encontrada en manifiesto estado de ebriedad en las calles, caminos, plazas, teatros hoteles, cafés, tabernas, despachos u otros lugares públicos o abiertos al público, será castigada con prision de tres a cinco dias, conmutable en multa que no baje de cinco pesos ni pase de veinte*”. Lo destacado es nuestro.

El art. 132 contemplaba las penas para la reincidencia de la figura de embriaguez simple: prisión de ocho a treinta días conmutable en multa.

La embriaguez calificada se contenía en el art. 133, el cual establecía hipótesis agravantes, varias de ellas situadas en un escenario laboral:

“2.º A todo funcionario público que se presentare en estado de ebriedad a desempeñar su cargo;

4.º A los individuos que en estado de ebriedad cabalgaren o dirijieren vehículos, cualquiera que sea la clase de éstos i sea que trasportaren o no pasajeros o mercaderías;

²⁷ Y sus modificaciones de las leyes nos. 3.087 (DO -04-1916), 3.114 (DO 07-09-1916); de los decretos-leyes nos. 265 y 292 de 1925, siendo refundidos todos en el Decreto nro. 1.055 M. de Hacienda (DO 07-05-1925).

6.° A los que en estado de ebriedad tomaren parte en trabajos peligrosos, sea para los mismos trabajadores, sea para las personas que se hallaren en las inmediaciones; (...).”

Lo destacado es nuestro.

En el art. 140 se establecían sanciones accesorias a la privación de libertad para los obreros ferroviarios, del siguiente modo: *“Todo maquinista de embarcacion o de ferrocarriles, conductor de trenes, guarda-frenos o cambiador que desempeñare o sirviere su empleo en estado de ebriedad, aun cuando no causare daño alguno, será privado de su empleo i castigado, ademas, con las penas señaladas en el artículo 330 del Código Penal”*²⁸, con sanción de multa para los jefes que *“consintieren o toleraren que los servicios de los indicados empleados u oficios se desempeñen por personas ébrias, sin someter en el acto a la justicia a los culpables (...).”*

1.3.1.1 Los asilos para bebedores y las medidas especiales curativas para reincidentes del delito de embriaguez o para personas que padecían alcoholismo o ebriedad consuetudinaria.

La primera ley de alcoholes nro. 1.515 de 1902, además de establecer sanciones punitivas tradicionales, contemplaba como medida especial de resocialización o curación para casos de reincidencia del delito de embriaguez o para casos de alcoholismo crónico,

²⁸ La norma citada del Código Penal en su versión original histórica, contemporánea a la ley 1.515 de 1902, disponía lo siguiente:

*“Art. 330. El maquinista, conductor o guarda-frenos que abandonare su puesto o se embriagare durante su servicio, será castigado con **presidio menor en su grado mínimo** i multa de ciento a trescientos pesos.*

*Si a consecuencia del abandono del puesto o de la embriaguez ocurrieren accidentes que causaren lesiones a alguna persona, las penas serán **presidio menor en su grado medio** i multa de ciento a quinientos pesos.*

*Cuando de tales accidentes resultare la muerte de algun individuo, se impondrán al culpable las penas de **presidio menor en su grado máximo** i multa de quinientos a mil pesos”.* Lo destacado es nuestro.

Ver Código Penal. CHILE. M. de Justicia. Versión original histórica (DO 12-11-1874). Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. [En línea] <<http://bcn.cl/1uvs0>>. El art. 330 antes transcrito se enmarcaba en el Libro Segundo (*“Crímenes i simples delitos i sus penas”*), Título Sexto (*“De los crímenes i simples delitos contra el orden i la seguridad públicos cometidos por particulares”*), Párrafo XVI sobre *crímenes y simples delitos relativos a los ferrocarriles, telégrafos y conductores de correspondencia.*

respectivamente, un pasaje directo a los **asilos para bebedores**²⁹ creados por la ley en comento, ya sea como reclusión o como secuestro, según el caso.

En el caso de reincidencia del delito de embriaguez, se disponía que: “*Art. 141. Los individuos que en el espacio de un año hubieren sido castigados mas de cuatro veces por delitos de ebriedad, podrán ser condenados, prévio informe médico, a reclusion en los asilos para bebedores que crea esta lei, por un término que no bajará de seis meses ni excederá de un año*”.

Para los casos de alcoholismo o “ebrios consuetudinarios” (art. 153) no constitutivos de delito de embriaguez, se establecía lo siguiente: “*Art. 142. El cónyuge o el padre de familia, que sin incurrir en los delitos contemplados en los tres primeros artículos, se encuentre, sin embargo, de ordinario bajo la influencia del alcohol, de tal modo que no le sea posible dirigir correctamente sus negocios o propender al sostenimiento de su cónyuge e hijos, podrá ser secuestrado por tres a doce meses en un asilo para bebedores, a petición de cualquiera de los miembros de su familia, dirigida al juez de letras respectivo*”. Lo destacado es nuestro.

Como refuerzo a la protección del sujeto alcohólico o ebrio consuetudinario, regía una norma que endosaba su cuidado al círculo cercano al enfermo, el cual incluía tanto a familiares como al propio empleador: “*Art. 145. El marido, mujer, padre, hijo, guardador o patron de una persona habituada a beber con exceso licores espirituosos, podrá hacer notificar a los expendedores de estas bebidas para que no vendan o den licor a dicho individuo por un término que no podrá exceder de un mes para cada aviso*”.

²⁹ Con la segunda ley histórica de alcoholes nro. 4.536 (DO 18-01-1929) pasan a denominarse “asilos de temperancia”, denominación que se mantiene en el DFL 239 M. del Interior (DO 30-05-1931). Luego, en virtud de la ley 11.256 (DO 16-07-1954), se les renombra como “Instituto de Reeducación Mental”. En virtud de la ley 17.105 (DO 14-04-1969), se crean los “Centros de Reeducación para alcohólicos” en los Hospitales Regionales del país que el Servicio Nacional de Salud determine, destinados a la curación de los ebrios consuetudinarios y demás toxicómanos. En la actual ley de alcoholes nro. 19.925 de 2004, frente a situaciones de reincidencia de la falta de manifiesto estado de ebriedad en lugares públicos, el juez de policía local podrá imponer como medida: “1°. Seguir alguno de los programas a que se refiere el artículo 33 o un tratamiento médico, psicológico o de alguna otra naturaleza, destinado a la rehabilitación, y 2°. Internarse en un establecimiento hospitalario o comunidad terapéutica que cuente con programas para el tratamiento del alcoholismo, de conformidad a lo dispuesto en los artículos 33 a 38”. El art. 33 dispone que: “*En todos los Servicios de Salud del país habrá un programa de tratamiento y rehabilitación para personas que presentan un consumo perjudicial de alcohol y dependencia del mismo, los que incluirán atención ambulatoria en todos los establecimientos de salud de nivel primario, sean dependientes de los municipios o de los Servicios de Salud y atención especializada ambulatoria o en régimen de internación*”. Conforme a lo anterior, los tratamientos de rehabilitación en la actualidad pueden ser tanto ambulatorios como de internación, y proporcionados tanto por la red asistencial pública, como por particulares.

Los asilos para bebedores creados por la Ley 1.515 (Título II del Libro Segundo), serían un anexo a las Casas de Orates, el con el nombre de Asilo de Temperancia y con carácter de establecimiento público (art. 152).

Por último el art. 163 disponía la posibilidad de acciones educativas preventivas del alcoholismo tanto a nivel de educación escolar como del sector obrero, a cargo de ejecutivo:

“ART. 163. El Presidente de la República podrá proporcionar gratuitamente, i por una sola vez, manuales i material de enseñanza anti-alcohólica a las escuelas primarias, particulares i de obreros i con un cincuenta por ciento de descuento a los colejos particulares de enseñanza secundaria”.

Las modificaciones incorporadas por la ley 3.087 (DO 13-04-1916) a la norma en comento no alteraron el régimen sancionatorio y curativo antes descrito, pero sí reforzó las medidas curativas y educativas, al disponerse dos nuevas normas:

- *“ART. 130.- (...) Las multas establecidas en el libro II, título I de la lei, serán percibidas por el Fisco i se destinarán esclusivamente a mejorar el servicio que debe establecerse, de acuerdo con lo dispuesto por el título II, libro II de la lei”.* Es decir, las multas quedan afectas o destinadas para financiar los Asilos para Bebedores, y
- *“ART. 171.- El cinco por ciento de las contribuciones establecidas por la presente lei se destinará exclusivamente a costear la enseñanza anti-alcohólica en las escuelas i colejos de Estado i a combatir el alcoholismo en la forma que cada cinco años determine el Presidente de la República”.*

En 1925 se publica el Decreto 1.055³⁰, el cual es una nueva versión de la Ley de Alcoholes, la cual contiene un Libro II dedicado a la penalidad de la embriaguez, en el cual se tipifica la embriaguez en escenarios laborales, manteniéndose, en líneas generales, el criterio punitivo de la ley 1.515 de 1902:

“Art. 165 Toda persona que fuere encontrada en manifiesto estado de ebriedad, en las calles, caminos, plazas, teatros, hoteles, fondas, cafés, tabernas, despachos u otros lugares públicos, o abiertos al público, será castigada con prision de tres a cinco dias, conmutables en multa que no baje de cinco pesos, ni pase de veinte.”.

“Art. 167. Salvo los casos en que circunstancias especiales atenúen la falta, se aplicará en su máximo de estension las penas indicadas en los dos artículos anteriores, y podrá rehusarse la conmutacion siempre que hubiere de imponerse en los casos siguientes:

³⁰ Decreto nro. 1.055 (DO 07-MAY-1925). CHILE. M. Hacienda. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] < <http://bcn.cl/2r2pe>>.

(...)

4.o A los individuos que en estado de ebriedad cabalgaren o dirigieren vehículos, cualquiera que sea la clase de éstos, y sea que trasportaren, o no, pasajeros o mercaderías;

5.o A los que en el mismo estado llevaren en los lugares públicos armas de fuego cargadas, o amenazaren con armas blancas;

6.o A los que en **estado de ebriedad tomaren parte en trabajos peligrosos**, sea para los mismos trabajadores, sea para las personas que se hallaren en las inmediaciones;(..."

Lo destacado es nuestro.

En el art. 176 de la norma de 1925, se vuelve a establecer el asilo para bebedores:

“Art. 176. El cónyuge o el padre de familia, que, sin incurrir en los delitos contemplados en los tres primeros artículos, se encuentren, sin embargo, de ordinario, bajo la influencia del alcohol, de modo que no les sea posible dirigir correctamente sus negocios, o propender al sostenimiento de su cónyuge e hijos, podrá ser secuestrado por tres a doce meses, en un asilo para bebedores, a petición de cualquiera de los miembros de su familia, dirigida al juez de letras respectivo”.

La norma además se complementaba con las del TÍTULO SEGUNDO. De los asilos para bebedores, artículos 186 a 190, con normas muy similares a la ley de 1902.

Por último, cabe señalar que, en 1929 se publica una nueva ley histórica de alcoholes - Ley 4.536 (DO 18-01-1929)-, la cual sustituye íntegramente el régimen de la primera ley de alcoholes de 1902 y el decreto de 1925, estableciendo la nueva ley, que *“se considerarán bebidas alcohólicas aquellas que contengan alcohol, en cualquiera proporción que sea”* (art. 1.º inciso segundo), a diferencia de la ley 1.515, que consideraba bebida alcohólica a aquella que contenía *“16 o mas grados de alcohol del alcoholómetro Gay-Lussac, a la temperatura de 15 grados centígrados.”*. En lo tocante a las figuras penales de embriaguez simple y calificada de la ley que le precedía, desaparecen las calificantes, subsistiendo únicamente la figura del delito de manifiesto estado de embriaguez *“(...) en lugares públicos o abiertos al público y que molestar o escandalizare a otras personas”* (art. 95).

Es así como, **a partir de la ley de alcoholes de 1929 desaparecen para siempre las figuras calificadas de embriaguez, en situaciones, escenarios o actividades laborales**, con excepción del delito de embriaguez del maquinista, conductor o guarda-frenos ferroviario del art. 330 del Código Penal. Cabe señalar que con la dictación de la ley 19.925 (DO 19-01-2004) se

despenaliza la embriaguez en lugares públicos, conducta que se mantuvo como delito desde 1902, en virtud de las leyes de alcoholes históricas precedentes, pasando a ser un tipo de falta junto al consumo de alcohol en lugares públicos³¹.

1.3.2 Ley nro. 1.838³² (DO 20.02.1906) sobre habitaciones para obreros.

La vivienda popular y la solución habitacional ante la carencia de ésta o ante su carácter deficiente, fue una preocupación que tempranamente es asumida por la autoridad, como suerte de política pública construida sobre la base del ingrediente legislativo, en pleno desarrollo de la época de la Cuestión Social.³³

El problema de la vivienda popular en la época de la Cuestión Social, se explica por la “paulatina industrialización en la pampa salitrera y los principales centros urbanos, sumada a un explosivo crecimiento demográfico de estos”³⁴, lo cual “fue un fenómeno novedoso y conflictivo de resolver para la élite nacional y modificó de manera drástica ciudades como Antofagasta, Santiago y Valparaíso”³⁵ y que estuvo acompañada de “graves problemas de insalubridad de

³¹ La actual ley 19.925 de 2004 tipifica como falta el consumo del alcohol y la embriaguez en los siguientes artículos: “Artículo 25.- *Se prohíbe el consumo de bebidas alcohólicas en calles, caminos, plazas, paseos y demás lugares de uso público*” y “Artículo 26.- *Lo dispuesto en el artículo precedente también tendrá lugar respecto de quienes fueren sorprendidos en la vía pública o en lugares de libre acceso al público en manifiesto estado de ebriedad*”.

³² Ley nro. 1. 838. (DO 20-FEB-1906). S/N. CHILE. M. del Interior. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Última versión. [En línea] <<http://bcn.cl/20hxt>>.

³³ Poblete y Álvarez (1924) destacaban la relevancia de esta primera ley habitacional en los siguientes términos: “La acción que corresponde desarrollar al Estado se haya señalada por la ley fundamental de 20 de Febrero de 1906, ley que como lo han reconocido eminentes tratadistas, hace honor a nuestra legislación, pudiendo conceptuarse como una de las leyes más generosas y más completas que se hayan dictado sobre reforma de las habitaciones obreras.”. Ver *La legislación social obrera chilena...* Op. cit., p. 18.

³⁴ CASTILLO FERNÁNDEZ, Simón. La vivienda popular en Chile urbano (1880-1930). Un estado de la cuestión interdisciplinario. *Historia*, Santiago, vol. 51 nro. 1, pp. 229. Disponible en <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-71942018000100227&lng=es&nrm=iso>.

³⁵ *Ibíd.* ant.

principios del siglo xx”³⁶. Tal como lo colocan en relieve Poblete y Álvarez (1924): “Chile es tal vez uno de los países donde ha adquirido mayores proporciones el fenómeno universal de la despoblación de los campos y la afluencia de las masas obreras hacia los centros urbanos e industriales”³⁷.

A continuación, se transcriben normas claves:

“Artículo 1.º Se establecen consejos denominados "Consejos de habitaciones para obreros", cuyas atribuciones son: a) Favorecer la construcción de habitaciones hijiénicas i baratas destinadas a la clase proletaria, i su arrendamiento a los obreros, o su venta sea al contado, por mensualidades o por amortización acumulativa; b) Tomar las medidas conducentes al saneamiento de las habitaciones que actualmente se destinan a este objeto;(…)”

Art. 8.º Serán declaradas insalubres o inhabitables las casas destinadas a darse en arrendamiento cuyas habitaciones no reunan las condiciones que exija la vida bajo el punto de vista de la distribución de las piezas, su nivel con relación a los patios i calles, el cubo de aire, la luz, la ventilación i demás preceptos de la higiene.

Sobre este particular el Presidente de la República dictará las ordenanzas a propuesta del Consejo Superior de Habitaciones i con audiencia del Consejo Superior de Higiene.

Art. 9.º La casa insalubre por falta de los requisitos indicados podrá ser rehabilitada, haciéndole las reparaciones que indique el Consejo de Habitaciones respectivo.

Art. 10. Si el Consejo calificare de insalubre una habitación o edificio, comunicará el hecho al propietario, indicándole por escrito los defectos de que adolece i las reparaciones que deben hacerse, con inclusión de un presupuesto aproximado de ellas.

Si fuere calificada inhabitable por vetustez, existencia en ella de una infección permanente capaz de dañar a sus propios moradores o a los de las casas vecinas, u otra causa que impida la reparación en términos convenientes para la salud, se pasará la misma comunicación prescrita en el inciso precedente, con expresión de la causa que le da este carácter.

Se establecerá el plazo dentro del cual debe procederse a la reparación o a la demolición en los casos en que se trate de habitaciones que tengan focos permanentes de infección capaces de dañar a las casas vecinas.

³⁶ CASTILLO FERNÁNDEZ, Simón. La vivienda popular... Op. cit., p. 227.

³⁷ POBLETE, Moisés y ÁLVAREZ, Óscar. La legislación social obrera chilena... Op. cit., p. 18.

Art. 11. Si en el término señalado no se diere cumplimiento a lo prescrito por el Consejo, éste dará parte al juez letrado en lo civil, acompañándole copia de los antecedentes(...).

Art. 12. Los conventillos o casas colectivas calificadas por sentencia de término de insalubres e inhabitables, en términos que sean capaces de dañar a sus moradores i a los vecinos, serán clausurados o demolidos dentro del plazo fijado por el juez.

Si la demolición no se hubiere llevado a cabo dentro del plazo señalado, la hará la autoridad local con cargo al dueño.”

En un escenario habitacional de migración del campo a la ciudad, surgen como soluciones habitacionales espontáneas el cité y el conventillo, además de las tomas de terreno y poblaciones callampa en sectores periféricos de la capital, la inédita norma legal histórica de finalidad protectora de la vida y salud del trabajador en Chile, consagra como características fundamentales de las viviendas de la clase proletaria de la época, el que éstas cumplan con condiciones adecuadas higiene, salubridad, sanidad, habitabilidad, distribución de espacios abiertos y cerrados, reparabilidad y precio accesible, todo lo anterior con carácter general para el sector obrero, independiente del giro y actividad económica de la entidad empleadora de la época; estableciendo además exenciones o beneficios como modo de incentivo a la edificación y preservación de dichas viviendas.

Cabe señalar que la norma en referencia apuntaba a un marco regulatorio exclusivo para el sector obrero, en una época donde rige la *summa divisio* entre obreros y empleados, categoría que pervivió por décadas, hasta la dictación del Decreto Ley nro. 2.200³⁸ (DO 15-JUN-1978), norma que fue parte del paquete de decretos leyes del Régimen Militar de Pinochet, denominado “Plan Laboral” de 1978 y más expresamente, para el ámbito temático objeto de estudio, con la reciente dictación de la Ley nro. 21.054, DO 23-12-2017³⁹, que establece normas

³⁸ El artículo 166 del Título Final del Decreto Ley 2.200 norma derogó expresamente los Libros I (Del Contrato del Trabajo) y II (De la protección de los obreros y empleados en el trabajo) del Código del Trabajo de 1931 y los artículos 405 a 409, y 664, del mismo. El Código del Trabajo de 1931 fue un cuerpo legal que contuvo sustancialmente las normas sobre el trabajo que rigieron en Chile, por un período de 50 años, hasta 1978. y que finalmente fue derogado por completo por la ley 18620 (DO 06-07-1987).

³⁹ Ley nro. 21.054 (DO 23-DIC-2017). Modifica la ley n° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, con el objeto de eliminar la distinción entre empleados y obreros. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2mcip>>.

sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, eliminando la distinción entre empleados y obreros en la Ley nro. 16.744.

1.3.2.1 Ordenanza de la ley 1.838 y trayectoria particular de la ley.

Para complementar la ley en estudio, se dicta la Ordenanza sobre Habitaciones para Obreros, contenida en el decreto nro. 4.980 de 17 de septiembre de 1906. En esta norma se incluye un catálogo o check list de características y estándares de habitabilidad, salubridad e higiene mínimas que debían caracterizar a las viviendas económicas de la época⁴⁰.

Por último, en cuanto a la trayectoria histórica particular de la ley 1.838 de 1906, de carácter fundacional en materia habitacional, tenemos que en 1925 se dicta el Decreto Ley 308 de Habitaciones Baratas (DO 17-03-1925), en virtud del cual se sustituye a aquella, al reemplazarse el Consejo Superior de Habitaciones para Obreros por el Consejo Superior de Bienestar Social, fomentándose además, mediante beneficios tributarios, la construcción económica en las regiones de Valparaíso y Santiago. En 1931 se deroga la ley nro. 1.838 y sus modificaciones, mediante la dictación de la ley nro. 4.931 sobre Habitación Popular (DO 06-02-1931) y el DFL nro. 33, M. de Bienestar Social (DO 08-04-1931) sobre fomento de la habitación obrera, normas que luego fueron modificadas y complementadas con la ley nro. 5.604 (DO 16-02-1935) sobre Colonización Nacional para estimular la colonización agrícola, dictándose luego la ley nro. 5.950 (DO 10-10-1936) la cual crea la Caja de la Habitación Popular.

Con el proceso de Reforma Agraria de la ley nro. 15.020 (DO 27-11-1962) y la Creación de la Corporación de Reforma Agraria -CORA- mediante el DFL nro. 11, M. de

⁴⁰ El texto completo de la Ordenanza se encuentra disponible en POBLETE, Moisés y ÁLVAREZ, Óscar. La legislación social obrera chilena... Op. cit., pp. 41 y ss.

Hacienda (DO 27-03-1963) se deroga completamente el régimen de fomento a la construcción de habitaciones populares y obreras⁴¹.

1.3.3 Ley nro. 1.990⁴² (D.O. 29.08.1907) sobre descanso de un día en la semana: primera ley de descanso laboral dominical o semanal.

Debe entenderse el marcado carácter canónico del beneficio, dentro de un contexto de *cuestión social* y las soluciones planteadas por el mundo eclesiástico a través de las Encíclicas papales.

Como normas relevantes se destacan:

“ARTICULO PRIMERO. Los dueños, jerentes o administradores de fábricas, manufacturas, talleres, oficinas, casas de comercio, minas, salitreras, canteras i, en jeneral, de empresas de cualquier especie, públicas o privadas, aun cuando tengan el carácter de enseñanza profesional o de beneficencia, darán un día de descanso a los individuos que hayan trabajado todos los días hábiles de la semana.

Este descanso será obligatorio e irrenunciable para los menores de dieciseis años i para las mujeres.

Tambien se dará descanso el día 1.º de enero, el 18 i 19 de setiembre i el 25 de diciembre.

El descanso comenzará a las nueve de la noche de la víspera i terminará a las seis de la mañana del día siguiente al fijado para reposo”. Lo destacado es nuestro.

“ART. 2.º El día de descanso será el domingo, salvo convenio espreso en contrario; i en este caso, el día de descanso podrá ser único para todos los individuos o turnado para no paralizar la marcha del trabajo.

⁴¹ La primera Reforma Agraria de la ley 15.020 de 1962, más tarde es derogada y sustituida por la de la ley 16.640 (DO 28-07-1967), la cual es definitivamente derogada de nuestro ordenamiento jurídico en virtud de la ley 18.755 (07-01-1989), la cual crea el Servicio Agrícola y Ganadero -SAG-.

⁴² Ley nro. 1.990 (DO 29-AGO-1907). Lei num. 1,990 sobre descanso de un día en la semana. CHILE. M. del Interior. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2owph>>.

Cuando hubiere convenios o turnos, el día de descanso se anunciará por carteles fijados en las oficinas, en los talleres o en otros lugares visibles del establecimiento, que no se podrán cambiar sino con seis meses de anticipación”.

Cabe señalar que, la regla general perseguida por la norma, con carácter amplio y general, es la del descanso de un día como mínimo, recaído el día domingo y dentro de la semana calendario, vale decir, entre lunes y domingo, y no entre un período de siete días corridos establecido a criterio del empleador.

La norma beneficiaba a trabajadores en sentido amplio, sin limitar el beneficio al sector obrero.

Se establecía además, de modo claro, el horario “ventana” de los día pre y post descanso dominical, con lo que el descanso parte a las 21:00 horas del día sábado y culmina a las 06:00 am del día lunes. Esta norma pervive hasta nuestros días, gracias al reconocimiento expreso que se hace de ella en múltiples dictámenes de la Dirección del Trabajo, no obstante la derogación de la segunda ley de la silla nro. 2.951 de 1917 (la cual mantuvo expresamente el período de ventana o descanso entre jornadas diarias establecido en la ley 1.990 de 1907) en virtud de la dictación del Código de 1931 y la derogación a éste Código en virtud de la ley 18.620 de 1987.

Las excepciones al descanso de un día domingo a la semana calendario, vale decir, entre lunes y domingo, se establecían en el artículo 3, con el siguiente tenor:

“ART. 3.º Se exceptúan de lo ordenado en el artículo 1.º:

1.º Los trabajos encaminados a reparar los deterioros irrogados por causa mayor o caso fortuito;

2.º Las explotaciones o trabajos que exijan continuamente por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivo de carácter técnico o por razones que determinen gran perjuicio al interés público o a la misma industria;

3.º Las explotaciones que, por su naturaleza, no pueden funcionar sino en estaciones determinadas i que dependen de la acción irregular de las fuerzas naturales;

4.º Los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa, como limpieza de las máquinas o calderas, balance, inventarios u otros análogos.

Aun en estos casos se dará un día de descanso irrenunciable cada dos semanas.”

Se advierte la consagración originaria de criterios que alteran la regla general del descanso dominical, tales como el de las “labores continuas”, consagrado hoy en el art. 38 nro.2 del Código del Trabajo vigente y el de las “reparaciones impostergables” del art. 38 nro.1 del código laboral vigente.

A continuación, examinaremos la trayectoria inmediata de esta ley, en cuanto se crea una segunda ley histórica de los descansos semanales, la ley 3.321 de 1917.

1.3.3.1 Ley nro. 3.321⁴³ (DO 17-11-1917) o segunda ley sobre descanso semanal, complementada por ley de feriados nro. 2.977 del año 1915 y sus reglamentos.

La segunda ley histórica de descanso semanal o dominical estuvo vigente hasta la dictación del Código del Trabajo del año 1931, al ser refundida expresamente por dicho cuerpo normativo, el cual contempló en el Libro II sobre la protección de los obreros y empleados en el trabajo, el Título IV, titulado “*DEL DESCANSO DOMINICAL Y EN DÍAS FERIADOS*”, arts. 322 a 332.

Respecto de la primera ley de 1907, la segunda ley de descanso semanal en día domingo:

- Mantiene el ámbito de aplicación para beneficiar a todo tipo de trabajadores del sector público y privado.
- Elimina el carácter irrenunciable del beneficio para los menores de 16 años y para las mujeres de cualquier edad.
- El día de descanso irrenunciable cada dos semanas para las labores, faenas, industrias, explotaciones, obras o trabajos exceptuados del descanso dominical “podrá ser común para todos los individuos, o turnado para no paralizar el curso del trabajo” (art. 2) .

⁴³ Ley nro. 3.321 (DO 17-NOV-1917). S/N. CHILE. M. del Interior. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/3gfsf>>.

1.3.3.1.1 La ley 3.321 y su remisión a la ley nro. 2.977⁴⁴ (DO 01-02-1915) sobre días feriados.

La ley 3.321 o segunda ley de descanso semanal histórica, además incluyó como nuevos descansos, los días feriados, en los siguientes términos: “*los días feriados que señala la ley número 2.977, de 28 de enero de 1915*”, por lo que el descanso contemplaba a los siguientes días:

1° Los domingos de todo el año.

2° Los festivos correspondientes al 1° de enero, 29 de junio, 15 de agosto, 1° de noviembre, 8 i 25 de diciembre i las fiestas movibles de la Ascension del Señor y de Corpus Cristi.

3° Los viérnes i sábados de la Semana Santa.

4° El 18 de setiembre, en conmemoracion de la Independencia Nacional.

5° El 19 de setiembre y el 21 de mayo, en celebracion de todas las glorias del Ejército i la Armada de la República.

6° El día en que deba tener lugar la eleccion de electores de Presidente de la República.

Art. 2°. Las instituciones de crédito i el comercio podrán, ademas, cerrar sus puertas el dia 1° de julio i los sábados, a las dos de la tarde”.

La ley 2.977 - vigente hasta el año 1927-, establecía además el siguiente beneficio sectorial para el comercio:

“Art. 2°. Las instituciones de crédito i el comercio podrán, ademas, cerrar sus puertas el dia 1° de julio i los sábados, a las dos de la tarde”.

1.3.3.1.2 Excepciones o situaciones en las que no se concedía el descanso el día domingo de la semana calendario.

El artículo 2 de la ley 3.321 se ocupó de regular las excepciones al descanso dominical, estableciendo la siguiente enumeración:

⁴⁴ Ley nro. 2.977 (DO 01-FEB-1915). Fija los feriados. CHILE. M. del Interior. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/2qw7n>>.

“Art. 2.o Exceptúanse de lo ordenado en el artículo 1.o, los individuos que se ocupen:

*a) En las faenas destinadas a reparar deterioros irrogados por **fuerza mayor o caso fortuito**, siempre que la reparación sea **impostergable**;*

*b) En la explotación o labores que exijan continuidad por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivo de carácter técnico, o por razones fundadas en la conveniencia de **evitar notables perjuicios al interés público o a la industria**;*

*c) En las obras que por su naturaleza no pueden ejecutarse sino en **estaciones determinadas**, y que dependen de la acción irregular de las fuerzas naturales; y*

*d) En los **trabajos necesarios e impostergables** para la buena marcha de una empresa”.*

Lo destacado es nuestro.

En todos los casos exceptuados del descanso del día domingo antes enumerados, la ley nro. 3.321 les garantizaba un día de descanso quincenal, al señalar en su artículo 2 inc. 2° que:

“Aun a estos individuos se dará por lo menos un día de descanso cada dos semanas; y el día de descanso podrá ser común para todos los individuos, o turnado para no paralizar el curso del trabajo”.

El artículo 2 inc. 3° disponía que:

“Para los que se ocupen en establecimientos de botica, el descanso semanal se entenderá sin perjuicio del turno a que deberá sujetarse en las noches y días feriados, turno que señalarán en las comunas cabeceras de departamentos los gobernadores departamentales, y en las demás comunas los alcaldes en ejercicio”.

El inciso final del artículo 2 dejaba a la potestad reglamentaria la definición de los casos exceptuados del descanso del día domingo antes enumerados:

“El Presidente de la República determinará cuáles son los trabajos, explotaciones o establecimientos a que se refiere este artículo.”

Fue el decreto 101 del año 1918 el que se encargó de dicha definición, según se revisará en un punto posterior.

1.3.3.2 El Decreto nro. 101, M. del Interior⁴⁵ (DO 17-01-1918) o reglamento del descanso dominical, que determinaba los trabajos y establecimientos exceptuados del descanso dominical.

El Decreto nro. 101, o reglamento del descanso dominical -vigente hasta la derogación del Código del Trabajo de 1931, en virtud del DL nro. 2.200 de 1978⁴⁶-, fue complementario de la segunda ley de descanso dominical nro. 3.321, y luego del Código del Trabajo de 1931, el cual absorbió esta última ley al ser refundida expresamente.

En cumplimiento con el mandato legal del art. 2 de la ley nro. 3.321, que señalaba: “*El Presidente de la República determinará cuáles son los trabajos, explotaciones o establecimientos*” exceptuados del descanso dominical, se procede a dictar este reglamento, **el cual establece cinco categorías de casos exceptuados:**

- 1.- Por la índole de las necesidades que satisfacen o por el grave perjuicio público que acarrearía su interrupción;
- 2.- Por motivos de carácter técnico o por el grave perjuicio que su interrupción causaría a la industria;
- 3.- Las obras, las explotaciones o trabajos que por su naturaleza no pueden efectuarse, sino en ciertas estaciones del año o que dependen de la acción irregular de las fuerzas naturales;
- 4.- Trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de las empresas; y
- 5.- Trabajos de carácter impostergable destinados a reparar deterioros irrogados por fuerza mayor o caso fortuito, y particularmente, los daños producidos por incendios, accidentes

⁴⁵ Decreto nro. 101 (DO 17-01-1918). “*Determina los trabajos y establecimientos que queda exceptuados del descanso dominical*”. CHILE. M. del Interior. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=198278&tipoVersion=0>>.

⁴⁶ El DL nro. 2.200 (DO 15-JUN-1978) en su TÍTULO FINAL disponía: “Artículo 166.- Derógase toda norma contraria o incompatible con lo dispuesto en esta ley y, en especial, los libros I y II del Código del Trabajo (...)”, versando el Libro I sobre el contrato de trabajo y el Libro II sobre la protección de los obreros y empleados en el trabajo. Ver DL nro. 2.200 (DO 15-JUN-1978). Fija normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores. M. del Trabajo y Previsión Social. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/2wlg8>>.

ferroviarios, naufragios, derrumbes, inundaciones, huracanes, terremotos y otras causas imprevistas análogas.

Las cinco categorías antes señaladas se definieron con el siguiente tenor:

“Decreto:

Se exceptúan del descanso público los individuos que se ocupen en las empresas, partes de empresas o trabajos que se enumeran en seguida:

I 1.a Categoría

Por la índole de las necesidades que satisfacen o por el grave perjuicio público que acarrearía su interrupcion:

1º En las empresas ferroviarias: todos los servicios y trabajos necesarios para el movimiento de trenes de pasajeros y de carga; y la recepción y entrega de correspondencia, encomiendas, equipajes y cargas susceptibles de deterioro;

2º Las empresas de tranvías, en cuanto a los servicios y trabajos inherentes al transporte de pasajeros;

3º Las empresas de bicicletas, automóviles, coches, carretelas y carruajes de alquiler;

4º Los servicios y empresas de navegacion marítima e interior;

5º En los puertos: el embarco y desembarco de pasajeros, correspondencia, equipajes y carga de fácil deterioro; la carga y descarga de mercancías, pero solo en caso de aglomeracion; en las empresas de vapores, lanchas y botes de recreo;

6º Los servicios o empresas de correos, teléfonos, telégrafos y cables submarinos;

7º Las empresas de produccion y distribucion de fuerza motriz;

8º Las fábricas de gas; las empresas de luz eléctrica y en jeneral todas las empresas de alumbrado;

9º Los servicios o empresas de produccion de agua potable;

10. Los mataderos públicos;

11. Los mercados, vegas o ferias autorizadas por las municipalidades respectivas;

12. Las ferias de productos agrícolas y de ganado que necesiten funcionar los dias domingos o feriados, por razones de manifiesta conveniencia local o regional;

13. Las carnicerías y el reparto de carne a domicilio;

14. Los puestos o almacenes para la venta al por menor de pescado, aves, productos de la caza, frutas y legumbres para el solo efecto de expender estos productos y artículos;

15. *Las lecherías y el reparto de leche y mantequilla a domicilio;*
16. *Las panaderías y el reparto de pan a domicilio;*
17. *Las dulcerías, pastelerías, confiterías y cafeterías, únicamente en cuanto al espendio de los artículos del ramo;*
18. *Los negocios para la venta de flores naturales;*
19. *Los hoteles⁴⁷;*
20. *Los restaurants o fondas y las cocinerías para el solo efecto de servir comida⁴⁸;*
21. *Las empresas de diarios y revistas que se publiquen en días de descanso público. La distribución y venta de estas publicaciones;*
22. *Los teatros, circos, biógrafos, hipódromos y demas empresas de espectáculos públicos y de recreación popular;*
23. *Las empresas de baños públicos, establecimientos termales y de balnearios;*
24. *Los hospitales, clínicas, sanatorios y dispensarios;*
25. *Los servicios o empresas de pompas fúnebres;*
26. *Las cajas de ahorro en jeneral;*
27. *Los museos y las bibliotecas.*

II 2.a Categoría

Por motivos de carácter técnico o por el grave perjuicio que su interrupción causaría a la industria:

- 1º. *En jeneral, las industrias con procesos técnicos, continuos y la jeneración de la energía necesaria para la continuidad de estas industrias;*
- 2º. *En la explotación de salitreras y de minas de cualquier especie y en los establecimientos de beneficio, todos los trabajos que por su naturaleza no sean*

⁴⁷ En 1967 se modifica, añadiéndose la frase: “salvo el tercer Domingo de Marzo de cada año”. Ver Decreto 340 (DO 21-JUN-1967). Introduce modificaciones al reglamento sobre descanso dominical. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/3gfsi>>.

⁴⁸ En 1967 se modifica, añadiéndose las frases: “salvo el tercer Domingo de Marzo de cada año. El tercer Domingo de Marzo de cada año los trabajadores del Gremio Hotelero y Ramos Similares no tendrán la obligación de concurrir a su trabajo”. Además se agrega un segundo artículo al Reglamento, el cual rezaba: “Artículo 2º.- El beneficio establecido en el artículo anterior, no implicará, en manera alguna, el cierre de hoteles, restaurantes y establecimientos similares. Para dicho efecto los sindicatos respectivos, o el delegado del personal, en su caso, establecerán de común acuerdo con el patrón o empleador un sistema especial de turnos para la atención de dichos establecimientos”. Ver *ibíd.* ant.

susceptibles de interrupcion. Por regla jeneral, no se considerarán comprendidos en esta clase de trabajos, las faenas de estraccion y acarreo de minerales o de productos elaborados, ni el funcionamiento de los servicios o talleres auxiliares o anexos a la explotacion principal, en cuanto a las labores cuya ejecucion pueda postergarse sin perjuicio de la marcha regular de la empresa;

3º En las fábricas de vidrios y cristales: la alimentacion y el funcionamiento de los hornos; la preparacion de la materia por elaborar y el soplado y templado de los vidrios y cristales;

4º En las fábricas de enlozado y esmalte: la alimentacion y funcionamiento de los hornos para enlozar y esmaltar;

5º En las fábricas de ladrillos, tejas y otros productos de cerámica y alfarería, la alimentación y funcionamiento de los hornos de coccion y calcinacion;

6º En las fábricas de cemento, de cal y yeso: la alimentacion y funcionamiento de los hornos de calcinacion;

7º En las fábricas de pólvora y esplosivos: la desecacion de las sustancias;

8º En las fundiciones de metales: la alimentacion y funcionamiento de los hornos y los trabajos anexos de preparacion de la materia; las operaciones de colada y de laminacion;

9º En las fábricas de productos químicos en jeneral: el funcionamiento de los hornos de torrefaccion y de oxidacion y de los aparatos de condensacion, concentracion, cristalizacion, refrigeracion, precipitacion, desecacion y compresion. El envase y el transporte a los depósitos cuando lo exijiere la naturaleza de los productos;

10. En las fábricas de oxígeno y gases comprimidos: los aparatos de produccion y las bombas de compresion;

11. En las fábricas de jabon: la alimentacion del fuego en los fondos de derretir;

12. En las fábricas de papel y cartón, los trabajos de desecacion o calefaccion;

13. En las curtidurías: los trabajos para la terminacion del curtido rápido y mecánico;

14. En las fábricas de almidon: la eliminacion del glúten y la terminacion de las operaciones iniciadas;

15. En las fábricas de cigarros: la vijilancia y la graduacion de los caloríferos;

16. En las fábricas de hielo y los frigoríficos: los trabajos necesarios para la fabricacion del hielo y la produccion del frio;

17. En las destilerías industriales y agrícolas: la jermiacion del grano, la fermentacion del mosto y la destilacion del alcohol;

18. En las refinerías de sebo y grasas alimenticias y en la fabricación de margarina: la recepción y fusión de la materia grasa;

19. En las malterías y fábricas de cerveza: la germinación de la cebada, la fermentación del mosto y la producción del frío;

20. En las refinerías de azúcar: los trabajos de refinación;

21. En los molinos: los trabajos de molienda;

22. En las fábricas de leche condensada: la recepción de la leche y la fabricación del producto.

III 3.a Categoría

Las obras, las explotaciones o trabajos que por su naturaleza no pueden efectuarse, sino en ciertas estaciones del año o que dependen de la acción irregular de las fuerzas naturales:

1º En general, las faenas agrícolas propiamente tales, como las de siembras o cosechas de granos, tubérculos, frutas, legumbres o plantas forrajeras; las lecherías, las vendimias, los trabajos de riego y otras faenas similares. Además, todos los trabajos necesarios para el almacenamiento, conservación y primera preparación de los productos susceptibles de deterioro;

2º La industria ganadera en general y especialmente los trabajos de esquila y de primera preparación de la lana, y el funcionamiento de los saladeros y frigoríficos;

3º Las faenas forestales en la época en que son indispensables para la siembra, plantación y cultivo;

4º Los trabajos donde se hace uso de motores de viento o de motores hidráulicos o eléctricos, siempre que estos últimos sean puestos en acción por la fuerza del agua;

5º Las empresas de pesca, la elaboración de pescado seco y de conservas de pescado y mariscos;

6º Las fábricas de conservas de frutas y legumbres y la elaboración de dulces y frutas secas, en la época de la cosecha.

IV 4.a Categoría

Los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de las empresas:

1º Los trabajos de conservación, limpieza y vigilancia de los establecimientos que sea necesario ejecutar en días de descanso, por causa del peligro para los obreros o de entorpecimiento de la explotación;

2º Los trabajos encaminados a evitar daños y a prevenir accidentes o a reparar los ya ocurridos en el material, instalación o edificios;

3° *La compostura y limpieza de máquinas y calderas, cañerías de gas, conductores eléctricos, desagües y otros trabajos urgentes de conservación y reparación, en cuanto sean indispensables para la continuidad de la empresa;*

4° *En la construcción y demolición de obras y edificios, los trabajos necesarios para asegurar la estabilidad de las construcciones y prevenir accidentes;*

5° *Los trabajos necesarios para la conservación de materias primas o de productos susceptibles de rápido deterioro o alteración, en cuanto no puedan postergarse sin perjuicio para la empresa;*

6° *Los trabajos de carena de naves y en general de reparación urgente de embarcaciones;*

7° *La formación de los inventarios y balances en las empresas industriales y comerciales.*

V 5.a Categoría

Los trabajos de carácter impostergable destinados a reparar deterioros irrogados por fuerza mayor o caso fortuito, y particularmente, los daños producidos por incendios, accidentes ferroviarios, naufragios, derrumbes, inundaciones, huracanes, terremotos y otras causas imprevistas análogas.

En cuanto a la extensión o ámbito de aplicación de los casos excepcionales, la norma resaltó el carácter restrictivo, estableciendo lo siguiente en su párrafo VI:

Por regla general y sin perjuicio de la enumeración anterior, toda excepción al descanso público, se entenderá aplicable exclusivamente:

1° En cada empresa, a los servicios o partes de la explotación donde se realizan los trabajos que motivan la excepción; y

2° Al personal estrictamente indispensable para la ejecución de los referidos trabajos”.

Lo destacado es nuestro.

El reglamento además contempló un párrafo VII con casos especiales a los cuales no se les aplicará la excepción al descanso dominical: a) trabajadores independientes sin personas a su cargo (sean o no familiares) y b) trabajo de casa particular, con el siguiente tenor:

“Patronos que trabajan solos

Las disposiciones de la ley y de este reglamento no son aplicables:

*1° A los dueños o patronos que, habitual o transitoriamente trabajen solos, esto es, sin la ayuda, remunerada o no de empleados, obreros o aprendices, en los **días de descanso público.***

Para este efecto se considerarán también como empleados, a aquellos parientes del dueño o patrono que desempeñan en la empresa o establecimiento una ocupación permanente, y

cuyos servicios se retribuyan en dinero, en especies o en cualquiera otra forma de salario susceptible de ser apreciada en dinero; y

Servicio doméstico

2° Al servicio doméstico, entiéndase que no podrá atribuirse tal calidad a las ocupaciones o trabajos de cualquier especie que se ejecuten dentro de las empresas industriales o mercantiles.”.

Lo destacado es nuestro.

1.3.4 Ley nro. 2.675⁴⁹ (DO 04.09.1912) sobre protección a la infancia desvalida como primera ley de regulación del trabajo de menores de edad.

La ley 2.765 de 1912, norma creada para regular el abandono de menores mediante presunciones de derecho y simplemente legales, complementarias a las normas, estableció prohibiciones de trabajo de menores en ciertos rubros, al establecer sanciones penales para quienes emplearen a menores en dichas actividades, creándose así el delito de trabajo infantil quedando protegidos los menores de ocho años, pero solo respecto de un catálogo de trabajos riesgosos para su desarrollo y salud:

“ART. 13.-Será castigado con prision en grado máximo, o presidio menor en grado mínimo, o con multa de veinte a quinientos pesos:

*1.°-El que con propósito de lucro hiciere ejecutar a **menores de ocho años** ejercicios de **ajilidad o fuerza** o cualquiera otros semejantes;*

*2.°-El que ocupare a **menores de ocho años** en **trabajos nocturnos**, entendiéndose por tales aquellos que se ejecutan entre las **diez de la noche i las cinco de la mañana**;*

*3.°-El que ocupe a **menores de ocho años** en **trabajos u oficios que les obligue a permanecer en las calles**, a ménos que anden acompañados de sus padres, guardadores o encargados; i*

*4.°-Los **acróbatas, titireteros, saltimbanquis, domadores de fieras i demas personas que ejerzan oficios semejantes; los dueños, empresarios o agentes de tales espectáculos o empresas que ocupen, en sus representaciones o ejercicios, a un menor de ocho años.”.***

⁴⁹ Ley nro. 2.675 de 1912 (DO 04-SEP-1912). S/N. CHILE. M. de Justicia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<http://bcn.cl/22snf>>.

Lo destacado es nuestro.

En cuanto a la eficacia de esta norma, Rojas Flores (2016) señala:⁵⁰

“Aunque la medida expresaba un intento por dar respuesta a la situación de los niños, fue poco efectiva por varias razones: la función de inspección nunca funcionó; no se creó un sistema asistencial que permitiera al Estado hacerse cargo de estos niños; no afectaba a los hijos ilegítimos; se limitaba a restringir el poder de los padres (no de las madres) y únicamente en el plano económico (afectando la figura legal de la patria potestad y no la tuición y cuidado de los hijos); además, la suposición de abandono se cumplía con dificultad”.⁵¹

En perspectiva histórica, años más tarde, en 1920, y siguiendo en términos amplios la misma línea temática de la protección a la infancia, en 1920 se dicta la ley 3.654⁵² sobre educación primaria obligatoria, la cual contiene disposiciones protectoras sobre niños obreros. En cuanto a la evolución específica de la ley 2.675 (DO 04.09.1912) sobre protección a la infancia desvalida, tenemos que con posterioridad se publica la ley nro. 4.447 (DO 23-10-1928)⁵³, la cual fue refundida por el decreto nro. 2.201 (DO 09-07-1949)⁵⁴ y más tarde nuevamente refundida en virtud de la ley nro. 14.907 (DO 05-10-1962)⁵⁵ y ésta última ley a su

⁵⁰ ROJAS FLORES, Jorge. Historia de la infancia en el Chile republicano (1810-2010) Tomo 1. Junta Nacional de Jardines Infantiles. Impreso en Chile por Ograma, Santiago, Segunda edición, corregida y actualizada, diciembre de 2016, p. 206. [En línea] <https://www.junji.gob.cl/wp-content/uploads/2016/12/la_infancia_chile_republicano.pdf>.

⁵¹ Según LETELIER GONZÁLEZ, Hipólito. La protección de la infancia, memoria de prueba para optar al grado de licenciado en Leyes y Ciencias Políticas, Universidad de Chile, Imprenta S.B., Santiago, 1918, pp. 94-101, citado por ROJAS FLORES, Jorge. Historia de la infancia en el Chile republicano... Op. cit. p. 206, en relación a la p. 320 sobre Notas del Capítulo III.

⁵² Ley nro. 3.654 de 1920 (DO 26-AGO-1920). S/N. CHILE. M. de Instrucción Pública. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=24146>>.

⁵³ Ley nro. 4.447 (DO 23-OCT-1928). CHILE. M. de Justicia. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/3gn5q>>.

⁵⁴ Decreto nro. 2.201 (DO 09-JUL-1949). Fija el texto definitivo de la ley n.º 4.447, sobre. CHILE. Ministerio de Justicia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<http://bcn.cl/2el4k>>.

⁵⁵ Ley nro. 14.907 (DO 05-OCT-1962). Fija el texto definitivo y refundido de la ley número 4.447, con las modificaciones introducidas por la ley n.º 14.550 véase ley 16618 D. OF. 08 mar 1967, M. Justicia, que fijó su texto refundido, y que se encuentra incorporada dentro del DS. 213, de la misma fecha y ministerio. CHILE. M. de Justicia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única original histórica. [En línea] <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=27976>>.

vez refundida por la ley 16.618 de Menores (DO 08-03-1967)⁵⁶, la cual toma forma definitiva en virtud del DFL 1 del Ministerio de Justicia publicado el 30 de mayo de 2000⁵⁷, refundiendo la ley 16.618 junto a otros cuerpos normativos, tales como el Código Civil y otras normas de familia.

La inédita protección laboral otorgada al menor en la ley 2.675, más tarde se ve complementada por el Código de 1931, en su Libro I (*Del contrato de trabajo*), Título II (*Del contrato para obreros*), párrafo 5 titulado “*Del trabajo de los menores y de las mujeres*”, arts. 46 a 51. Al respecto, cabe señalar que este primer código laboral no refundió la ley 2.675, por lo que en los hechos vino a complementar esta ley. Esta veta protectora en la primera codificación debe entenderse complementada, en clave de normativa internacional de derechos fundamentales, por el Convenio número 6 de la Organización Internacional del Trabajo, en adelante OIT, del año 1919 y que fue ratificado por nuestro país el 15 de septiembre de 1925⁵⁸, una época coyuntural para nuestra legislación laboral y de fuerte convulsión política.

1.3.4.1 Ley nro. 3.654⁵⁹ de 1920 sobre educación primaria obligatoria. Disposiciones sobre niños obreros.

La Ley nro. 3.654 disponía en su art. 7: “*No podrán ser ocupados en fábricas o talleres, menores de dieciseis años que no hayan cumplido con la obligacion escolar.*”. A su vez

⁵⁶ Ley nro. 16.618 (DO 08-MAR-1967). Fija el texto definitivo de la Ley de Menores. CHILE. M. de Justicia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/2nfhj>>.

⁵⁷ DFL 1 (DO 30-MAY-2000). Fija texto refundido, coordinado y sistematizado del Código Civil; de la ley n°4.808, sobre Registro Civil, de la ley n°17.344, que autoriza cambio de nombres y apellidos, de la ley n° 16.618, Ley de Menores, de la ley n° 14.908, sobre abandono de familia y pago de pensiones alimenticias, y de la ley n°16.271, de impuesto a las herencias, asignaciones y donaciones. CHILE. Ministerio de Justicia. Versión original histórica [En línea] <<https://bcn.cl/3gn5w>>.

⁵⁸ Para revisar el listado de Convenios de la OIT ratificados por Chile, ver enlace de sitio oficial de la OIT,; <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102588>.

⁵⁹ Ley nro. 3.654 (DO 26-AGO-1920). S/N . CHILE. M. de Instrucción Pública. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/2f90k>>.

a educación obligatoria de la ley en comento “incumbe a los padres y guardadores de proporcionar la educación primaria a sus hijos y pupilos” o “las personas que tengan a su cargo el cuidado de menores” (art. 1), y su duración era de “cuatro años a lo ménos, y ántes que cumplan trece años de edad” en “un establecimiento de educación primaria fiscal, municipal o particula” (art. 2) o en su propio hogar para los dos primeros grados de enseñanza primaria (art. 4) y su finalidad en las escuelas primarias era “la educación física, la educación moral y la educación intelectual del menor” (art. 16).

Respecto de los menores que no tenían aprobados los dos primeros grados de educación primaria antes de cumplir los 13 años, se dispone que ellos: “ (...) deberán seguir asistiendo a una escuela hasta ser aprobados en las pruebas reglamentarias anuales, o hasta cumplir quince años de edad. Si obtienen alguna ocupacion de carácter permanente continuarán sometidos a esta obligacion hasta los dieciseis años de edad, debiendo satisfacerla en alguna escuela suplementaria o complementaria.” (Art. 3).

La ley contemplaba además situaciones eximentes de cumplir la obligación escolar, con carácter excepcional:

“Art. 6 .o Las únicas excusas que pueden eximir total, parcial o temporalmente del cumplimiento de la obligación escolar, en la forma de los artículos anteriores, son las siguientes:

a) Que no haya escuela o no haya lugar vacante en las escuelas situadas a ménos de dos kilómetros, o de cuatro si se proporcionaren medios gratuitos de transporte; y

b) Impedimento físico o moral.

La indijencia no excusa de la asistencia escolar”.

Finalmente, se establecía una prohibición condicionada del trabajo a menores de dieciséis años en fábricas o talleres, con el siguiente tenor:

“Art. 7.o No podrán ser ocupados en fábricas o talleres, menores de dieciseis años que no hayan cumplido con la obligación escolar.”.

La sanción establecida por infracción a la norma antes transcrita era consistía en “veinticinco pesos de multa por cada infracción” (art. 13 inc. 1º) cuyo sujeto destinatario era todo “director de fábrica o taller que acepte como trabajadores a menores de dieciseis años que no hayan cumplido la obligación escolar.” (Art. 14), a beneficio municipal “y destinadas al fomento de la educación primaria en la comuna”. (Art. 15).

1.3.4.2 Contenido obligatorio del Convenio Nro. 6 de la OIT de 1919 sobre trabajo nocturno de los menores (industria)⁶⁰, ratificado por Chile en 1925.

Su contenido protector se resume en los siguientes puntos:

- La regla general es la prohibición de trabajo nocturno para menores de 18 años en empresas industriales.
- La excepción es que las personas entre los 16 y 18 años pueden trabajar en horario nocturno en empresas o faenas enumeradas en el Convenio:

“Artículo 2 (...).

2. La prohibición del trabajo nocturno no se aplicará a las personas mayores de dieciséis años empleadas en las industrias mencionadas a continuación en trabajos que, por razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse día y noche:

(a) fábricas de hierro y acero; trabajos en que se empleen hornos de reverbero o de regeneración y galvanización del palastro y del alambre (con excepción de los talleres de desoxidación);

(b) fábricas de vidrio;

(c) fábricas de papel;

(d) ingenios en los que se trata el azúcar en bruto;

(e) reducción del mineral de oro”.

⁶⁰ Convenio nro. 6 de 1919 de la OIT sobre el trabajo nocturno de los menores (industria). [En línea] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312151> .

Se suman a la enumeración anterior los: “*trabajos que, por razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse día y noche.*” (art. 2).

- Otra excepción que se contempla dice relación con los imprevistos y reza lo siguiente:

“*Las disposiciones de los artículos 2 y 3 no se aplicarán al trabajo nocturno de los menores que tengan de dieciséis a dieciocho años, en caso de fuerza mayor, que no pueda preverse ni impedirse, que no presente un carácter periódico, y que constituya un obstáculo al funcionamiento normal de una empresa industrial*” (art. 4).

- El término noche “*significa un período de **once horas consecutivas**, por lo menos, que comprenderá el intervalo que media entre las **10 de la noche y las 5 de la mañana.***” (art. 3). Lo destacado es nuestro.

1.3.4.3 Protección al trabajo infantil en el Código del Trabajo de 1931.

Nuevas normas protectoras laborales para menores de edad se contemplaron en el Párrafo 5 del Título II del Libro Primero del nuestro primer código laboral de 1931 o DFL nro. 178⁶¹, artículos 46 a 51. Dicho párrafo además consagró normas protectoras del trabajo de las mujeres, lo cual complementará la preexistente e inédita norma protectora laboral de alcance general en favor de las mujeres, representada por la ley nro. 3.186 de 1917 sobre sala cunas y permiso de lactancia, y que se revisará en un acápite posterior dentro del presente Capítulo.

Las innovaciones con contenido protector de los menores de edad del Código de 1931 son las siguientes:

- Plena capacidad de ejercicio laboral a partir de los 18 años. Si bien la mayoría de edad general del Código Civil de la época eran los veintiún años cumplidos⁶², para efectos laborales, los mayores de 18 años “*pueden contratar libremente la prestación de sus*

⁶¹ DFL nro. 178 (DO.28-MAY-1931). CHILE. M. de Bienestar Social. CHILE. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<http://bcn.cl/2m8vt>>.

⁶² Debe recordarse que la rebaja a 18 años de edad de la mayoría de edad asociada a la plena capacidad civil se instituyó en nuestro país en 1993, en virtud de la Ley nro. 19.221 (DO 01-06-1993). Dicha ley además dispuso expresamente la plena capacidad laboral a partir de los 18 años, ordenando modificar el texto de los artículos 14 y 16 del Código del Trabajo vigente a la época, contenido en la Ley 18.620, la cual se mantuvo como cuerpo hasta el 24 de enero de 1994, día en que se publica el DFL nro. 1, el cual refunde a esta última ley laboral restaurando el Código del Trabajo.

servicios (...), quienes serán considerados mayores de edad para todos los efectos de este Texto” (art. 46).

- Capacidad laboral relativa entre los 14 y 18 años para prestar servicios, con autorización de quienes tenían el cuidado personal del menor (art. 46).
- Trabajos prohibidos para menores de edad:

“Los menores de dieciocho años y mayores de catorce (...) no serán admitidos 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 la derripiadura de los cachuchos de las salitreras o en faenas que requieran fuerzas excesivas”. (Art. 46).

*Art. 50. No se permitirá el trabajo de los niños menores de catorce años en las representaciones públicas en los **teatros, circos cafés, o cualquier otro lugar de diversión con fines de lucro.***

Sin embargo, el gobernador, previo informe del inspector del Trabajo respectivo, podrá excepcionalmente, autorizar el empleo de niños para la representación de piezas determinadas”.

Lo destacado es nuestro.

- Faenas permitidas, pero con limitación de jornada:

“Los menores de dieciocho años y mayores de catorce (...) en otros trabajos calificados de peligrosos o insalubres, no podrán trabajar más de ocho horas diarias”. (Art. 46).

- Requisitos para trabajar los menores de edad (entre 14 y 18 años):

*“Podrán trabajar siempre que **hubieren cumplido la obligación escolar; pero no podrán hacerlo en los establecimientos industriales ni aun en calidad de aprendices, salvo aquellos en que se empleen únicamente miembros de una misma familia bajo la autoridad de uno de ellos**”. (Art. 47). Lo destacado es nuestro.*

- Prohibición del trabajo nocturno en establecimientos industriales entre las 20:00 y las 07:00 horas para menores y mujeres:

*“Queda prohibido a los menores de dieciocho años y a las mujeres, **todo trabajo nocturno en establecimientos industriales, que se ejecute entre las veinte y las siete horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de una misma familia, bajo la autoridad de uno de ellos.***

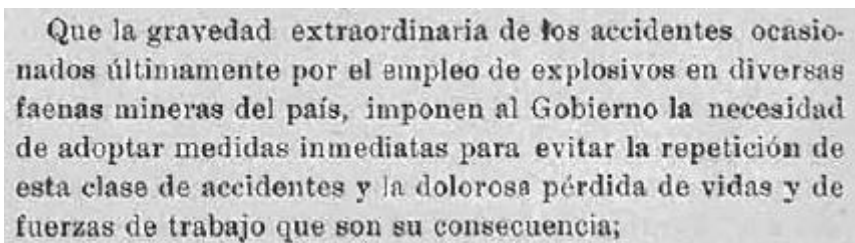
Exceptuándose de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis años, en las industrias que determine el Reglamento, tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban **necesariamente continuarse de día y de noche*”. (Art. 48). Lo destacado es nuestro.*

1.3.5 Decreto nro. 1.326 del M. de Industrias sobre uso de explosivos en las minas de 08-07-1913⁶³.

Anteriormente se hizo mención a la industria minera como uno de los ejes de la economía chilena de fines del siglo XIX y principios del siglo XX. Dicha actividad, por esencia riesgosa de accidentes, tanto como de enfermedades profesionales, motivó la dictación de una norma de rango reglamentario el año 1913, para el sector minero salitrero, y en especial, respecto de la regulación del uso de explosivos. El objeto de estudio de la presente memoria es primordialmente mostrar de modo general el contenido protector de dichos instrumentos, reconociendo en todo caso el vasto conjunto de normas, tanto en perspectiva histórica como en el actual momento, pertenecientes a la familia de normas del sector minero, las cuales por sí mismas bastarían para un futuro estudio exclusivo y acucioso.

En un punto anterior se señaló que en la etapa previa al surgimiento del derecho laboral positivo chileno, hubo normas del mundo civil, tales como el Código de Comercio, Código Civil y Código de Minería, las cuales regularon ciertos aspectos del trabajo asalariado dependiente. En particular tenemos que a partir del año 1874, año en que se dicta el primer Código de Minería histórico, reversionado luego en los años 1888, 1930 y 1932, se establece en dicho cuerpo normativo, la facultad de complementar sus pasajes a través de reglamentos de policía y seguridad mineras.

Es así como se dicta el Decreto nro. 1.326 de 1913, declarándose en sus considerandos lo siguiente:



Que la gravedad extraordinaria de los accidentes ocasionados últimamente por el empleo de explosivos en diversas faenas mineras del país, imponen al Gobierno la necesidad de adoptar medidas inmediatas para evitar la repetición de esta clase de accidentes y la dolorosa pérdida de vidas y de fuerzas de trabajo que son su consecuencia;

Imagen 5: Texto del Decreto nro.1.326 del año 1913

⁶³ Texto original de la norma disponible en POBLETE, Moisés y ÁLVAREZ, Óscar. La legislación social obrera... Op. cit., p.205.

Fuente: Poblete y Álvarez (1924).

De lo anterior se advierte la preocupación de las autoridades de la época frente a la siniestralidad asociada a la faena minera, lo cual generó este primer reglamento histórico de seguridad minera.

El contenido protector de la norma en comento contiene disposiciones generales en materia de introducción, transporte, depósito (almacenaje) y empleo de explosivos en faenas mineras, junto a reglas especiales para las minas de carbón con gas grisú, y se resume en los siguientes puntos:

- Se exige autorización previa mediante decreto de la autoridad administrativa regional para introducir explosivos en los recintos mineros.
- La solicitud de autorización de introducción del material debía contener una detallada información descriptiva de los explosivos.
- Los explosivos se clasificaban en la primera categoría de sustancias peligrosas, para fines de su transporte por ferrocarril, debiendo ir separados de los fulminantes y guías.
- El particular o interesado tiene la responsabilidad directa de la carga, transporte y descarga del material peligroso explosivo, “conformándose a las reglas de la prudencia y la seguridad”.
- Se exige autorización previa mediante decreto de la autoridad administrativa regional en conjunto con la Inspección General de Geografía y Minas para construir depósitos de explosivos y la cantidad máxima a almacenar, así como de depósitos auxiliares para uso inmediato, debiendo consistir estos últimos en excavaciones sobre rocas o toscas (piedras calizas).
- La cantidad máxima a almacenar no podía ser superior al consumo probable de 3 meses, calculado sobre la base del consumo diario.
- Los depósitos debían estar situados a una distancia no menor a 500 metros de los asientos de explotación o bocaminas y de un kilómetro de una población cualquiera, considerándose como esta última los asentamientos de obreros mineros de la misma faena.
- El almacenaje de los cartuchos deben procurar su aislamiento del hielo y la humedad.

- Los materiales de diversa clase deben ser almacenados por separado (explosivos, fulminantes y guías).
- Todo depósito de explosivos debe contar con puerta de seguridad y vigilancia exclusiva continua de un empleado.
- Se prohíbe estrictamente volver sobre un tiro fallido de modo inmediato, debiendo transcurrir un mínimo de una hora, salvo que el disparo se haya hecho por electricidad.
- Se prohíbe de modo absoluto el depósito de explosivos donde existen generadores de electricidad.
- En minas de carbón con gas grisú está prohibido pegar fuego con sustancia que arda con llama. Los disparos deben ser en horarios de menor circulación en las labores vecinas, y previa verificación de no haber gas inflamable en el ambiente.

Finalmente, se establecen cinco categorías de depósitos para las diversas especies de materiales explosivos:

- Tipo número 1: el más pequeño para depósito de dinamita, compuesto de 4 nichos (2 para dinamita y 2 para fulminantes).
- Tipo número 2: depósito con 16 nichos (14 para dinamita y 2 para fulminantes).
- Tipo número 3: depósito de 6 nichos de dinamita para un máximo de 1200 cartuchos.
- Tipo número 4: depósito de pólvora para un máximo de 25 quintales (equivalentes a 2,5 toneladas).
- Tipo número 5: depósito de pólvora de forma circular, para almacenar un tope de 2 toneladas.

1.3.6 Ley nro. 2.951⁶⁴ sobre sillas para los empleados y obreros (DO 07.12.1914) y régimen de descanso diario del sector comercio y almacenaje.

La ley nro. 2.951 de 1914 estableció las siguientes obligaciones, bajo sanción de multa:

⁶⁴ Ley N° 2.951 (DO 07-DIC-1914). S/N. CHILE. M. del Interior. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN) Versión original histórica. [En línea] <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=23621&tipoVersion=0>>.

“Artículo 1.º En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías i todos los establecimientos comerciales semejantes, el patron o empresario mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposicion de los dependientes o empleados.

Art. 2.º En los establecimientos indicados en el artículo anterior, los dependientes o empleados tendrán derecho a un descanso de hora i media, por lo ménos, en cada dia, para almorzar.

La suspension del trabajo podrá alternarse entre los empleados de un mismo establecimiento i no será obligatoriamente simultánea para todos ellos”.

De la norma antes transcrita se colige que el beneficio se limitaba a los trabajadores del sector comercial y de almacenaje, y consistía en dos beneficios:

- a) Contar con sillas en cantidad suficiente disponibles para los dependientes; y
- b) Descanso de colación dentro de la jornada mínimo de **una hora y media**.

La ley nro. 2.951 de 1914 fue derogada y absorbida expresamente por el código laboral de 1931, el cual en su Libro II sobre la protección de los obreros y empleados en el trabajo, contempló el título V, titulado “*sobre sillas en los establecimientos comerciales e industriales*”, arts. 333 a 335.

1.3.7 Primera ley de siniestros laborales histórica: ley nro. 3.170⁶⁵ sobre accidentes del trabajo de 30 de diciembre de 1916 y la opción voluntaria del empleador de contratar un seguro.

La primera ley de siniestros laborales chilena, tuvo dos grandes aspectos a resaltar: primero, solo cubría los accidentes laborales, y segundo, no establecía un seguro obligatorio a contratar y financiar por el empleador.

⁶⁵ Ley nro. 3.170 (30-DIC-1916). Sobre accidentes del trabajo. CHILE. M. del Interior. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=23781&tipoVersion=0>>.

Con una finalidad didáctica, hemos ordenado el contenido de nuestra primera ley histórica de accidentes del trabajo, en los puntos de la siguiente tabla, la cual no incluye el régimen de responsabilidad, el cual se tratará en un párrafo posterior:

Ley nro. 3.170 sobre accidentes del trabajo de 1916	
Personas protegidas (sujeto activo)	Obreros o empleados (“víctima”). Los arts. 1, 5, 6, 14 y 17 usan indistintamente estas voces.
Beneficiarios (art. 1 inc. 1°)	a) Víctima, b) Cónyuge sobreviviente, e c) Hijos legítimos, naturales o ilegítimos ya reconocidos.
Siniestros o contingencias cubiertas en los rubros enumerados por la ley	La ley 3.170 solo cubría el siniestro <u>accidente de trabajo</u> . <i>“ARTICULO PRIMERO. Los accidentes ocurridos a los obreros o empleados, por el hecho o con ocasion directa del trabajo que ejecuten en las empresas a que se refiere el artículo 3.º, dan derecho a una indemnizacion a cargo del patrono</i> <i>Es accidente a que se apliquen las disposiciones de esta lei: toda lesion corporal sufrida por el obrero o empleado por el hecho o con ocasion directa del trabajo que ejecuta, proveniente de la accion repentina i violenta de una causa esterna a la víctima i que le hubiere producido incapacidad para el trabajo”.</i> (Art. 2 inc. 3°). Lo destacado es nuestro. El decreto nro. 2323 (DO19-JUN-1917), en cuanto reglamento de la ley 3.170, excluía de los siniestros cubiertos por la ley, la enfermedad profesional (art. 2 nro.4) ⁶⁶ .
El patrono o jefe de empresa como sujeto pasivo	<i>“ART. 2.º- Para los efectos de esta lei, patrono o jefe de empresa en jeneral es: cualquiera persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tome a su cargo la ejecucion de un trabajo o la explotacion de una industria que se hacen bajo su inmediata direccion.</i> <i>El obrero que de ordinario trabaja solo, no adquiere la calidad de empresario por el hecho de la colaboracion accidental de otros obreros”.</i> Lo destacado es nuestro.
Ámbito de aplicación de las obligaciones de la ley: tamaño mínimo de la empresa y rubros	<i>“ART. 3.º- Las industrias o trabajos a que se refiere la presente lei, son las siguientes, siempre que sean de carácter permanente i ocupen mas de diez obreros (...)”.</i> Lo destacado es nuestro. De la norma recién transcrita, se infiere que, los beneficios y la obligatoriedad de la ley están condicionados al tamaño de la entidad empleadora, en este caso, debía contar con un <u>mínimo de 10 trabajadores</u> . En cuanto a los <u>rubros protegidos</u> , éstos eran: <i>“1.º Los trabajos de salitreras, salinas, canteras i demas minas de</i>

⁶⁶ Decreto nro. 2.323 (DO 19-06-1917). CHILE. Ministerio de Higiene; Asistencia y Previsión Social. Versión original histórica. En POBLETE, Moisés y ÁLVAREZ, Óscar. La legislación social obrera... Op. cit., p. 85.

	<p>cualquier especie i los de las fábricas i talleres metalúrgicos;</p> <p>2.º Los establecimientos o partes de establecimiento donde se producen o se manipulan materias explosivas, inflamables, insalubres o tóxicas;</p> <p>3.º Las empresas o faenas de carga i descarga;</p> <p>4.º La construccion, reparacion i conservacion de obras públicas, de vías férreas, puertos, caminos, puentes, canales, diques, muelles, acueductos i alcantarillados i otros trabajos similares;</p> <p>5.º Las empresas de transporte por tierra, por mar i por rios, lagos i canales navegables; i</p> <p>6.º En jeneral, las demas fábricas o talleres donde se hace uso de una fuerza cualquiera, distinta de la del hombre, i en las faenas agrícolas que se encuentren n la misma condicion”. (Art. 3 inc. 2º).</p>
Exclusiones de responsabilidad del empleador⁶⁷	<p>a) Accidentes “debidos a fuerza mayor estraña i sin relacion alguna con el trabajo que el obrero o empleado ejecute”,</p> <p>b) Accidentes “producidos intencionalmente” por el obrero/empleado, y</p> <p>c) Accidentes “provenientes de un delito o culpa grave imputable a la víctima o a un estraño”.</p> <p>“La prueba de las exclusiones incumbe al patrono”. (Art. 1 inc. 2º)</p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
Responsabilidad de terceros extraños al vínculo laboral	<p>Art. 15, incisos 3 y 4:</p> <p>“Si el accidente fuere imputable a un estraño, las personas con derecho a ser indemnizados segun el artículo 1.º, podrán dirigir su accion contra aquel para la plena indemnizacion, conforme al derecho comun i, si, en tal caso, obtuvieren sentencia favorable, quedará libertado el patrono de la responsabilidad que le impone esta lei por actos de un estraño cometido sin dolo o culpa grave.</p> <p>El patrono tendrá accion contra los estraños causantes del accidente para el solo efecto de que le indemnicen lo que, por su hecho o culpa leve, tuviere que pagar con arreglo a esta lei”.</p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
Tipos de incapacidad (art. 4)	<p>Se enunciaban las siguientes:</p> <p>a) Temporal</p> <p>b) Permanente parcial</p> <p>c) Permanente total</p> <p>La ley 3.170 no definía dichas incapacidades.</p>

⁶⁷ El reglamento de la ley añadía al listado de exclusiones, **la enfermedad profesional**, con el siguiente tenor:

Art. 2.º En virtud del concepto definido en el artículo anterior, no constituyen accidentes del trabajo, ni dan, por lo tanto, ningún derecho a las indemnizaciones que la lei acuerda:

1.º Los accidentes causados por fuerza mayor estraña i sin relacion alguna con el trabajo que el empleado u obrero ejecute.

2.º Los que se deban a culpa grave o delito de la víctima.

3.º Los que sean imputables a culpa grave o delito de un tercero, entendiéndose por tal, toda persona absolutamente estraña a la explotacion, esto es, que no sea patrono, empleado, obrero o aprendiz de la industria o trabajo en que el accidente ocurra.

4.º **Las enfermedades profesionales**, sin distincion alguna i aun cuando sean contraidas de una manera directa e indudable por el ejercicio de la profesion o trabajo de la víctima.

	<p>Según se verá en un punto siguiente, en el reglamento de la ley 3.170, el decreto nro. 2323, se establecía y desarrolla una clasificación diversa, que distinguía entre: temporal, relativa (definitiva parcial) y absoluta (definitiva o perpetua total).</p>
<p>Beneficio económico de asistencia médica</p>	<p>“ART. 5.º- <i>El patrono pagará la asistencia médica i los gastos de botica de la víctima de un accidente hasta que ésta se encuentre, segun informe médico, en condiciones de volver al trabajo o comprendida en alguno de los casos de incapacidad permanente.</i></p> <p><i>(...) La víctima puede hacer la eleccion del médico i de la farmacia, pero, en este caso el patrono solo está obligado a sufragar los gastos de asistencia que el juez determine prudencialmente, segun la naturaleza del accidente.</i></p> <p><i>Si el empleado u obrero fuere asistido en un hospital, el empresario deberá contribuir al sostenimiento de los gastos del establecimiento con la cantidad que fijen los reglamentos i hasta tres pesos por dia.</i></p> <p><i>En caso de muerte, el patrono deberá, ademas, pagar los gastos de entierro, hasta la suma de cien pesos”.</i> (Art. 5 inc. final).</p> <p>El destacado es nuestro.</p>
<p>Beneficios económicos indemnizatorios (arts. 6 y 8)</p>	<p>En virtud del art. 6 de la ley 3.170, los trabajadores tenían derecho a los siguientes beneficios económicos:</p> <p>a) <u>Accidentes que producen incapacidad temporal</u>: “A la mitad de su jornal, desde el dia en que tuvo lugar el accidente hasta el dia en que se halle en condiciones de volver al trabajo”.</p> <p>b) <u>Accidentes que producen incapacidad permanente, total o parcial</u>:</p> <p>b.1) <u>Incapacidad permanente parcial</u>: “a una indemnizacion que no exeda del salario de dos años”.</p> <p>b.2) <u>Incapacidad permanente total</u>: “a una pension vitalicia, igual a la mitad del salario anual”.</p> <p>Los/las viudos/viudas y los hijos tenían derecho a los siguientes beneficios por accidentes fatales:</p> <p>“ART. 8.º- (...) Los deudos espresados en el artículo 1.º, tendrán derecho a indemnizacion en conformidad a las reglas siguientes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1.º El viudo inhabilitado para el trabajo, no divorciado ni separado de bienes, gozará de una renta anual vitalicia igual al veinte por ciento del salario anual de la víctima; 2.º La viuda no divorciada por su culpa i no separada de bienes por causa distinta del divorcio, tendrá igual renta; 3.º El cónyuge sobreviviente no tendrá derecho a renta alguna si el matrimonio se hubiere verificado despues del accidente i perderá la renta de que goce si contrajese segundas nupcias; 4.º Los hijos lejitimos menores de dieciseis años i que vivian a espensas de la víctima, podrán reclamar, hasta que cumplan esa edad, una pension anual igual al treinta por ciento del salario anual, si hubiere cónyuge con derecho a renta vitalicia, e igual al cincuenta por ciento en caso contrario.

	<p><i>La pension será divisible entre los hijos por iguales partes;</i></p> <p>5.º <i>En ningún caso la pension de un hijo exederá del veinte por ciento del salario del padre;</i></p> <p>6.º <i>Si el obrero dejare hijos naturales menores de dieciseis años i que vivian a sus espensas, éstos tendrán los mismos derechos que los hijos legítimos i, concurriendo con ellos, se dividirán la pension por cabeza, sin distincion entre legítimos i naturales.</i></p> <p>7.º <i>Los hijos ilegítimos reconocidos por la víctima, seguirán gozando de la pension alimenticia que les estuviere asignada; pero limitada al veinte por ciento del salario, si fuere mayor que esta cuota. Esta pension se descontará de la que corresponda a los demas deudos, a prorrata del derecho de cada cual”.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p> <p>En suma, a los trabajadores siniestrados se les podía otorgar una indemnización (incapacidad permanente parcial) o pensión vitalicia (incapacidad permanente total), en tanto que a al viudo o viuda se le concedía una renta, y los hijos tenían derecho a una pensión.</p>
<p>Cese del pago de la pensión vitalicia al trabajador</p>	<p>“ART. 7.º - <i>La obligacion del patrono, en cuanto al pago de la pension, cesa si, declarada por sentencia de término la incapacidad permanente total o parcial, recupera la victima su salud en forma de quedar hábil para ganarse la vida”.</i></p>
<p>Base de cálculo de los beneficios pecuniarios, topes y reglas de su determinación</p>	<p>“ART. 10.- <i>La fijacion del salario, que en su totalidad o en parte no se perciba en dinero, corresponde al juez con arreglo a las circunstancias en que se efectúe el trabajo.</i></p> <p><i>Para los efectos de esta lei, se entiende por salario anual el jornal que ganaba el obrero el día del accidente multiplicado por tresciento o el sueldo mensual del empleado multiplicado por diez.</i></p> <p><i>Si el jornal del obrero fuese variable, se tomará como base para fijar la indemnizacion o la renta que debe pagarse con arreglo a los artículos 6.º i 8.º, el jornal medio de los días de trabajo, del obrero durante el mes que haya precedido inmediatamente al accidente, comprendido el día en que éste tuvo lugar.</i></p> <p><i>El salario o sueldo anual no se considerará nunca mayor de dos mil cuatrocientos pesos ni menor de seiscientos, aun tratándose de obreros o aprendices que no reciban remuneracion.</i></p> <p><i>Los beneficios de esta lei aprovechan a los obreros o empleados que tengan una remuneracion mayor solo hasta la concurrencia del máximo fijado en el inciso anterior”.</i></p> <p>El destacado es nuestro.</p>

<p>Aceleración, prepago del saldo de las pensiones y rentas vitalicias o hipoteca en garantía del pago de dichos beneficios.</p>	<p>“ART. 12.- El capital que represente las rentas establecidas en esta lei, conforme a los cuadros de mortalidad i demas condiciones que el Presidente de la República determine en el reglamento respectivo, será exigible, si el patrono cesa en el ejercicio de su industria, por cualquiera causa, i deberá ser depositado en una de las Cajas de Ahorros establecidas por la Caja de Crédito Hipotecario.</p> <p>Sin embargo, el patrono o sus herederos, podrán exonerarse de esta obligacion, constituyendo una hipoteca que garantice el pago de la renta.</p> <p>El patrono, en cualquier momento, puede eximirse de la obligacion de pagar la renta, depositando el capital que la representa con arreglo a lo dispuesto en el inciso 1.º”.</p> <p>El destacado es nuestro.</p>
<p>Facultad del patrono a contratar seguro que cubra los siniestros y los beneficios de la ley 3.170</p>	<p>“ART. 11.- Las obligaciones establecidas en los artículos anteriores puede cumplirlas el patrono, asegurando el riesgo profesional del obrero o empleado en una sociedad mutua o en una sociedad chilena de seguros que reuna las condiciones de garantía que establezca el reglamento respectivo”.</p>
<p>Procedimiento inmediato de información en caso de accidente</p>	<p>“ART. 13.- Todo accidente que pueda ocasionar la incapacidad para el trabajo por mas de cuatro días o la muerte de la víctima, debe denunciarlo el patrono o su representante, en el término de cuarenta i ocho horas, al juez de subdelegacion del lugar en que acaeció el suceso.</p> <p>La misma denuncia puede hacerla la víctima o cualquiera persona del pueblo si el patrono no lo hiciere dentro del plazo indicado.</p> <p>La denuncia contendrá el nombre i domicilio del patrono, de la víctima i de los testigos que hubieren presenciado los hechos o tenido conocimiento de ellos, el salario que ganaba la víctima i, en cuanto fuere posible, la edad i el estado civil de ésta, la hora i circunstancias en que se produjo el accidente i la naturaleza de él.</p> <p>El juez de subdelegacion transmitirá la denuncia dentro del plazo de cuarenta i ocho horas al juez letrado en lo civil del departamento, con una informacion que levantará en el lugar mismo del accidente i en aquel en que se encuentre la víctima, con el fin de indagar:</p> <p>1.º La causa, naturaleza i circunstancias del accidente; 2.º Las personas víctimas i el lugar en que se encontraban i su edad; 3.º La naturaleza de las lesiones; 4.º Las personas que, en esos casos, tengan derecho a una indemnizacion, lugar i fecha de su nacimiento; 5.º El jornal i sueldo de la víctima.</p> <p>Esta denuncia servirá de base para las diligencias judiciales a que diere oríjen la presente lei”.</p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>Procedimiento judicial</p>	<p>“ART. 14.- Las reglas establecidas para los juicios sumarios en el título XII del libro III del Código de Procedimiento Civil, se aplican a las acciones a que esta lei se refiere, con escepcion de lo dispuesto en el inciso 1.º del</p>

	<p>artículo 838⁶⁸.</p> <p><i>Los obreros i empleados gozan en estos juicios del privilegio de pobreza.</i></p> <p><i>El juez puede ordenar, si encuentra fundamento plausible, que se dé al demandante, durante la secuela del juicio, una pension provisional que no exeda de la mitad del salario de que gozaba en el dia del accidente. La resolucion judicial a este respecto es apelable solo en el efecto devolutivo.</i></p> <p><i>El obrero o empleado está obligado a la devolucion de la pension provisional siempre que, vencido en el juicio, se declare que ha procedido de mala fé”.</i></p>
Privilegio en quiebra de primera clase, idéntico a los salarios	<p>“ART. 16.- <i>Los créditos a que se refiere esta lei serán considerados en caso del concurso del patrono, comprendidos en el número 4.º del artículo 2,472 del Código Civil”.</i></p> <p>El art. 2472 del Código Civil de la época rezaba: “<i>La primera clase de créditos comprende los que nacen de las causas que en seguida se enumeran : (...) 4.a Los salarios de los dependientes i criados por los últimos tres meses”.</i>⁶⁹</p>
Irrenunciabilidad de los derechos y beneficios pecuniarios	<p>“ART. 17.- <i>Los derechos que esta lei concede a los obreros i empleados, así como las indemnizaciones i rentas a que den lugar, no pueden renunciarse, ni cederse, ni compensarse, ni embargarse i, en jeneral, es nulo todo acto contrario a las disposiciones de esta lei.</i></p> <p><i>No obstante, las indemnizaciones o pensiones atrasadas podrán renunciarse o compensarse; i el derecho de demandarlas, trasmitirse por causa de muerte, venderse o cederse, sin perjuicio de la prescripcion que compete al deudor”.</i></p>
Prescripción de las acciones indemnizatorias	<p>“ART. 18.- <i>Las acciones para reclamar las indemnizaciones o rentas a que se refieren los artículos 6.º i 8.º de esta lei, prescriben en el término de un año, a contar de la fecha de la denuncia ordenada en el artículo 13”.</i></p>

Tabla 1: Aspectos regulados en la ley 3.170 sobre accidentes del trabajo.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de la norma obtenido del sitio BCN.

El citado artículo 838 del Código de Procedimiento Civil vigente al año 1916, permitía la sustitución del procedimiento sumario por el ordinario y viceversa, con el siguiente tenor:⁷⁰

⁶⁸ Ver imagen 6.

⁶⁹ Código Civil, año 1855, CHILE. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile - BCN-. [En línea] <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1973&tipoVersion=0>>.

⁷⁰ Ley nro. 1.552. (DO 30-AGO-1902). Código de Procedimiento Civil. CHILE. M. de Justicia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=22740&tipoVersion=0>>.

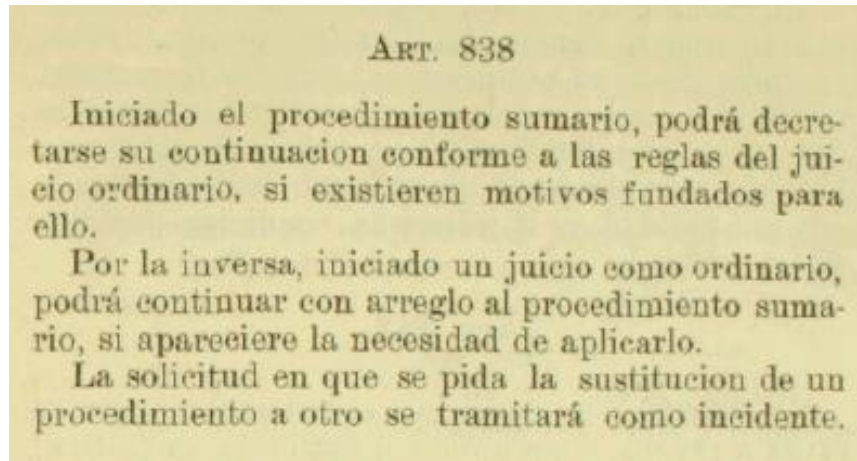


Imagen 6: Código de Procedimiento Civil. Versión original histórica.

Fuente: Biblioteca del Congreso Nacional /BCN.

La ley 3.170 fue derogada en virtud de la ley 4.055 (DO 26-09-1924), siendo esta última norma, parte del set de leyes cuya publicación fue precipitada por el “Ruido de Sables”. Sin embargo, su reglamento, el decreto 2.323 del M. del Trabajo (DO 19-06-1917) siguió vigente hasta 1971.

1.3.7.1 Reglamento de la ley 3.170: Decreto 2.323⁷¹ del M. del Trabajo (DO 19-06-1917), vigente hasta 1971.

El reglamento de la primera ley de accidentes del trabajo chilena, vigente hasta 1970, en coexistencia con la ley nro. 4.055 y su reglamento, el decreto 238, de los años 1924 y 1925, respectivamente, complementa aquélla, especificando los siguientes puntos a destacar:

- Concepto de accidente: “(...) para los efectos del derecho a las indemnizaciones, entiéndese por accidente toda **lesion corporal, orgánica o funcional**, sufrida por el

⁷¹ Decreto nro. 2.323 (DO 19-06-1917). CHILE. Ministerio de Higiene; Asistencia y Previsión Social. Versión original histórica. En POBLETE, Moisés y ÁLVAREZ, Óscar. La legislación social obrera... Op. cit., p. 84 y ss.

empleado, obrero o aprendiz a causa o con ocasion directa de su trabajo i que tenga por consecuencia la muerte o una incapacidad cualquiera de la víctima para el ejercicio de su profesion o labor habitual”. (Art. primero).

- Exclusiones: el Reglamento añade las enfermedades profesionales:

“Art. 2.º En virtud del concepto definido en el artículo anterior, no constituyen accidentes del trabajo, ni dan, por lo tanto, ningún derecho a las indemnizaciones que la lei acuerda:

1.º Los accidentes causados por fuerza mayor estraña i sin relacion alguna con el trabajo que el empleado u obrero ejecute.

2.º Los que se deban a culpa grave o delito de la víctima.

3.º Los que sean imputables a culpa grave o delito de un tercero, entendiéndose por tal, toda persona absolutamente estraña a la esplotacion, esto es, que no sea patrono, empleado, obrero o aprendiz de la industria o trabajo en que el accidente ocurra.

4.º Las **enfermedades profesionales**, sin distincion alguna i aun cuando sean contraidas de una manera directa e indudable por el ejercicio de la profesion o trabajo de la víctima.e o una incapacidad cualquiera de la víctima para el ejercicio de su profesion o labor habitual”.

Lo destacado es nuestro.

- Presunción de responsabilidad del empleador: “No obstante i a los efectos jenerales de la lei, se **presumirá que el patrono es responsable de cualquier accidente**, de carácter industrial o profesional, ocurrido entre sus empleados, obreros o aprendices; i en todo caso, será el patrono el que para eximirse de responsabilidad deberá probar que el accidente se encuentra comprendido en algunas de las escepciones señaladas en el inciso anterior”. (Art. 2 inc. final).

- Concepto de empleador en vínculos bilaterales y en triangulares de subcontratación:

“Art. 3.º De acuerdo con lo dispuesto por el artículo 2.º de la lei, entiéndese en jeneral por patrono, el particular o la Compañía, Sociedad o Institucion, propietario de la industria u obra donde el trabajo se preste.

Estando contratada la esplotacion o ejecucion de la industria u obra, o de parte de ellas, se considerará como patrono al empresario, sub-empresario o contratista que, **bajo su esclusiva responsabilidad, haya sustituido al propietario en la direccion i vijilancia de los trabajos.**

Los artesanos u obreros que de ordinario trabajan solos, no adquieren la calidad de patrono por el hecho de recurrir a la colaboracion accidental de otros obreros i aun cuando el número de éstos pase de diez. Sin embargo, no se reputará en ningún caso colaboracion accidental la que se preste por once o mas obreros auxiliares para la esplotacion o ejecucion de industrias u obras que están sometidas a la lei con

arreglo a lo dispuesto en el artículo 22 de este Reglamento”.⁷²
Lo destacado es nuestro.

- Salario como base de cálculo de los beneficios pecuniarios de la ley 3.170: “(...) *entiéndese en jeneral por salario la remuneracion o remuneraciones efectivas que gane el obrero, en dinero o en otra forma, por cuenta del patrono a cuyo servicio esté cuando el accidente ocurra, ya sean aquéllas en concepto de salario fijo o a destajo, ya por horas extraordinarias, o bien, como primas, gratificaciones, participacion en los beneficios o de cualquier otro modo*”. (Art. 5).

Las reglas de determinación del salario base, sea fijo por jornal (por horas o por días), sueldo (fijo semanal o mensual) o variable “a destajo” (por unidad de obra realizada o servicio prestado); de la retribuciones accesorias normales o que por costumbre se otorgan en una industria o trabajo específico y de los beneficios en especie, se detallan en los artículos 6 a 15 del Reglamento.

- Conceptos de incapacidades: El art. 17 disponía el siguiente catálogo de incapacidades y afecciones asociadas. Se distinguía entre: incapacidad temporal, relativa (definitiva parcial) y absoluta (definitiva o perpetua total):

“La clasificacion de las incapacidades se hará con arreglo a las normas siguientes:

1.º Son incapacidades temporales las que imposibilitan, total o parcialmente, a la víctima para reanudar el ejercicio de su profesion o trabajo habitual, durante el tiempo requerido para la completa curacion de las lesiones sufridas.

La incapacidad, temporal será apreciada como prolongacion de las consecuencias patológicas ocasionadas por el accidente i su concepto rejirá miéntras el obrero no se halle en condiciones de volver al trabajo, o comprendido en alguno de los casos de incapacidad permanente.

2.º Son incapacidades relativas las que determinan una disminucion parcial, pero difinitiva, de la capacidad del trabajo de la víctima.

La incapacidad relativa deberá calificarse necesariamente atendiendo a la disminucion de capacidad de trabajo de la víctima con relacion a su oficio o profesion habitual i no al trabajo accesorio o accidental que aquella ejecutaba en el momento de ocurrir el accidente.

Entre las lesiones que constituyen incapacidades relativas, se comprende principalmente las que se indican a continuacion:

⁷² El art. 22 del reglamento en revisión dispone: “Art. 22. *Para los efectos de las escepciones establecidas en el segundo inciso del artículo anterior, no se considera en ningun caso como industrias, obras o trabajos de carácter transitorio i accidental, los de explotacion o ejecucion discontinua pero periódica o temporal, tales como las faenas agrícolas, la construccion o reparacion de edificios, los trabajos de carga i descarga de buques i, en jeneral, todos aquellos cuya actividad está sujeta a interrupciones provenientes, sea de la periodicidad de las estaciones, sea de la naturaleza misma de la industria, obra o trabajo*”.

- a) *La pérdida de la extremidad superior derecha, en su totalidad o en sus partes esenciales, considerándose como tales, la mano, los dedos de la mano en su totalidad aunque subsista el pulgar, o en igual caso, la pérdida de todas las segundas o terceras falanjes i a la sola pérdida completa del pulgar.*
- b) *La pérdida de la extremidad superior izquierda, en su totalidad o en sus partes esenciales, considerándose partes esenciales la mano i los dedos de la mano en su totalidad.*
- c) *La pérdida de una de las extremidades inferiores, en su totalidad o en sus partes esenciales, conceptuándose como parte esencial el pié i en éste, los elementos absolutamente indispensables para lo sustentacion i la progresion.*
- d) *Las afecciones del sistema nervioso, sean centrales o periféricas que determinen la anulacion funcional de alguna extremidad o de partes esenciales de la misma, en condiciones que pueden considerarse análogas a las mutilaciones materiales a que se refieren las letras a, b i c anterior.*
- e) *La cofosis o sordera completa.*
- f) *La pérdida o ceguera de un ojo.*
- g) *Las hernias inguinales o crurales simples o dobles, salvo que por sus consecuencias puedan reputarse incapacidades absolutas, en conformidad a lo dispuesto en el número siguiente.*

3.º *Son incapacidades absolutas las que imposibilitan al obrero, de una manera definitiva o perpétua para todo jénero de trabajo, i principalmente las que se enumeran en seguida:*

- a) *La pérdida total o en sus partes esenciales de las dos extremidades superiores, de las dos inferiores, o de una extremidad superior i otra inferior, conceptuándose para este fin como partes esenciales la mano i el pié.*
- b) *La lesion funcional del aparato locomotor, que determine consecuencias análogas a la mutilacion de las extremidades a que se refiere la letra anterior.*
- c) *La pérdida de los dos ojos, entendida como anulacion del órgano o pérdida total de la fuerza visual.*
- d) *La pérdida de un ojo, con disminucion importante de la fuerza visual en el otro.*
- e) *La enajenacion mental incurable.*
- f) *Las lesiones orgánicas o funcionales del cerebro o de los aparatos circulatorio i respiratorio, ocasionadas directa o indirectamente por la accion mecánica de las maquinarias o elementos industriales i siempre que se reputen incurables.*
- g) *La concurrencia de dos o mas lesiones constitutivas cada una de incapacidad parcial i que, valuadas en conjunto, puedan reputarse análogas en sus consecuencias a una incapacidad absoluta”.*

- No se establecía una duración máxima a la incapacidad temporal, toda vez que se condicionaba a la “*completa curación de las lesiones sufridas*” (art. 17) . Hoy en cambio tiene en la ley 16.744 una duración máxima de 52 o 104 semanas (art.31).
- Catálogo de actividades económico laborales sometidas a la ley 3.170: Se contenía en el

Capítulo II del Reglamento, arts. 21 a 30.

- Obligaciones pecuniarias del empleador: Capítulo III del Reglamento, arts. 31 a 54. Se desglosaba en las siguientes:
 - a) Brindar asistencia médica y farmacéutica al accidentado (incluía traslado del accidentado a centro de salud a costa del empleador);
 - b) Brindar asistencia hospitalaria del siniestrado;
 - c) Gastos funerarios de la víctima que fallece a causa del accidente; e
 - d) Indemnizaciones en dinero (para el accidentado, o su viuda y sus hijos).⁷³

Además, **si el empleador optaba por tomar un seguro**, el financiamiento del mismo era de su cargo exclusivo, conformando un **aporte patronal**, sin posibilidad alguna de descuento con cargo al salario del trabajador en este punto (art. 81 del Reglamento).

- Protección a las indemnizaciones en dinero: Rigen las siguientes normas:

“Art. 53. Las rentas e indemnizaciones en dinero, así como todos los derechos que la lei confiere, son irrenunciables e inembargables i no pueden ser objeto de compensacion o de cesion.

Del mismo modo, el obrero o sus deudos no pueden estipular con el patrono responsable, un modo de pago distinto del que la lei establece (...).

En jeneral, todo pago hecho en contravencion a estas disposiciones es nulo i autoriza al obrero para reclamar de nuevo la indemnizacion que le corresponda en conformidad a la lei.

Art. 54. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las indemnizaciones o pensiones atrasadas pueden renunciarse o compensarse; i el derecho de demandarlas, transmitirse por causa de muerte i venderse o cederse.

Se entiende por indemnizaciones o pensiones atrasadas las que el patrono resulte adeudando al obrero o a sus deudos a la fecha de la sentencia judicial que fije definitivamente el derecho de los beneficiarios”.

- Procedimiento judicial incluía inspección personal al lugar de acaecimiento del siniestro:
Dentro del Capítulo V del Reglamento, relativo al procedimiento judicial, se incluían las

⁷³ Con posterioridad a la dictación de este Reglamento de 1917, en el año 1923, se dicta el Decreto nro. 380 sobre valorización de las incapacidades resultantes de los accidentes del trabajo, el cual **estableció por primera vez en nuestra legislación, un baremo indemnizatorio o sistema de tarifado indemnizatorio para la incapacidad permanente parcial o relativa**, disponiendo en su artículo 2: “3.0 Derógase el inciso primero del artículo 47 del decreto reglamentario número 2.323, de 19 de junio de 1917, en cuanto establece que en caso de incapacidad relativa, la indemnización es igual al doble del salario anual de la víctima”.

siguiente normas:

“Art. 68. Recibida la denuncia de un accidente, el juez de subdelegacion debe proceder de urgencia i sin demora alguna, a levantar la informacion ordenada por el artículo 13 de la lei⁷⁴, la cual se efectuará precisamente en el lugar mismo donde haya ocurrido el accidente i ademas en aquél donde se encuentre la víctima, si ésta se hallare imposibilitada para asistir a la informacion.

Para este efecto, el juez puede requerir la presencia del patrono o sus representantes i de los testigos del accidente o personas que primero hubiesen tenido conocimiento de él; pero, en todo caso, la informacion debe tener lugar en presencia de las personas que a cualquier título asistan a ella.

Art. 69. La informacion del juez tiene por objeto verificar la efectividad de los datos contenidos en la denuncia i en todo caso, reunir los elementos de informacion necesarios para establecer los hechos siguientes:

1.º Las causas materiales del accidente i las circunstancias de él, es decir, la hora, el lugar i la ocupacion o trabajo que la víctima desempeñaba en el momento en que se produjo el siniestro.

2.º La naturaleza del accidente, esto es, si el accidente ha sido ocasionado por el riesgo profesional, o puede considerarse comprendido en alguno de los casos de escepcion señalados en el artículo 2.º de este Reglamento.

3.º El nombre i apellido, la edad, el estado civil, el domicilio o el lugar en que se encuentra la víctima del accidente.

4.º El estado de la víctima i las consecuencias probables del accidente, a saber: la naturaleza de las lesiones i de la incapacidad resultante i, en todo caso, la época en que será posible conocer el resultado definitivo del accidente.

Para este efecto, el juez deberá requerir, siempre que fuere posible i se justifique por la gravedad de las consecuencias probables del accidente, la presentacion del certificado correspondiente del médico que haya asistido a la víctima.

5.º El nombre i apellido, lugar i fecha del nacimiento i domicilio o direccion de las personas que en caso de muerte de la víctima, pueden reclamar una indemnizacion, esto es, del cónyuge, de los hijos legítimos o naturales i de los hijos legítimos reconocidos.

6.º El salario o sueldo que ganaba la víctima en el dia en que ocurrió el accidente, debiendo recojerse todos los datos necesarios para calcular el salario de base para el cómputo de las indemnizaciones legales, conforme a lo dispuesto en los artículos 5.º a 15 de este Reglamento”.

⁷⁴ El art. 13 de la ley 3.170 disponía lo siguiente:

“El juez de subdelegacion transmitirá la denuncia dentro del plazo de cuarenta i ocho horas al juez letrado en lo civil del departamento, con una informacion que levantará en el lugar mismo del accidente i en aquel en que se encuentre la víctima, con el fin de indagar: 1.º La causa, naturaleza i circunstancias del accidente; 2.º Las personas víctimas i el lugar en que se encontraban i su edad; 3.º La naturaleza de las lesiones; 4.º Las personas que, en esos casos, tengan derecho a una indemnizacion, lugar i fecha de su nacimiento; 5.º El jornal i sueldo de la víctima.

Esta denuncia servirá de base para las diligencias judiciales a que diere oríjen la presente lei.”.

- Tribunal competente para conocer la acción indemnizatoria:

“Art. 73. Será competente para conocer de los juicios sobre indemnización por accidentes del trabajo i demás acciones a que diere origen la aplicación de la ley, el juez letrado en lo civil del departamento donde haya ocurrido el accidente que motive la intervención judicial.

Sin exclusión alguna, estos juicios se tramitarán i fallarán según las reglas establecidas para los juicios sumarios en el título XII, del libro III del Código de Procedimiento Civil, con excepción de lo dispuesto en el primer inciso del artículo 838, esto es, sin que en ningún caso puedan ser sometidos a las disposiciones que rigen la sustanciación del juicio ordinario”.

- Derecho a pensión provisoria:

“Art. 75. Desde la fecha de la interposición de la demanda i durante toda la secuela del juicio de indemnización, el obrero o sus deudos tendrán derecho a pedir que se les asigne una pensión provisional. El juez de la causa, si encuentra fundamento plausible, ordenará el pago de la pensión, cuyo monto no podrá exceder en ningún caso de la mitad del salario que el obrero ganaba el día del accidente.

(...)

El obrero o sus deudos no estarán obligados a devolver las cantidades recibidas a título de pensión provisional, sino cuando, rechazada la demanda por sentencia firme, se declare, además, en dicho fallo que los demandantes procedieron de mala fé”.

- Ente administrativo fiscalizador del cumplimiento de la Ley 3.170 y su Reglamento:

*“Art. 108. La **Oficina del Trabajo** tendrá a su cargo, bajo la dirección superior del Gobierno, la inspección i vigilancia administrativas, necesarias para asegurar la correcta aplicación i la estricta observación de la Ley i del presente Reglamento”.* Lo destacado es nuestro.

- Obligación de llevar registro o libro de obreros y salarios:

*“Art. 111. Todo patrono que ocupe **mas de diez obreros** está obligado a llevar un libro registro de "Obreros i salarios" del cual conste:*

1.º El nombre i apellido, la edad, el estado civil i el domicilio de cada obrero;

2.º La ocupación o trabajo que el obrero ejecuta; i

3.º El salario, comprendidos las remuneraciones suplementarias que el obrero perciba por su trabajo. En los casos de salario a destajo, deberá indicarse el importe de las liquidaciones periódicas, con los datos necesarios para calcular la remuneración media por día de trabajo ganado por el obrero.

El libro registro de "Obreros i salarios" deberá exhibirse a los jueces o a los funcionarios de la inspección administrativa cada vez que éstos lo exijieren”.

Lo destacado es nuestro.

- Formulario de Denuncia de Accidente de Trabajo: al final del Reglamento, se contenía

un formulario base para completar la denuncia de accidente de trabajo, lo cual configura la primera DIAT⁷⁵ de nuestra historia normativa laboral.

1.3.7.2 Régimen de responsabilidad y germen de reconocimiento del principio general de la reparación integral del daño en la Ley 3.170 y su reglamento.

1.3.7.2.1 Incompatibilidad de indemnizaciones y opción excluyente de reclamar en sede civil el daño causado por dolo o culpa grave del patrono.

La ley 3.170 establecía un criterio de no cúmulo o de incompatibilidad de sus indemnizaciones con otras fuera de sus normas. Además establecía un derecho a opción entre la reparación civil del daño causado por el empleador con dolo o culpa grave (lata), y las indemnizaciones de la propia ley especial, dejando margen de **compatibilidad de peticiones reparatorias para el caso de accidentes causados por terceros extraños con culpa leve o sin culpa**. Se establecía además la noción de la reparación total del daño en su tenor literal, cuando se refería a la elección de la reparación civil, al usarse las frases “plena indemnización” y “reparación total del daño”, en la ley y su reglamento, respectivamente:

“ART. 15.- Los accidentes ocurridos en los casos a que esta lei se refiere, no dan derecho a perseguir otra indemnizacion que la que ella misma establece.

*No obstante, si se pudiere probar al **patrono dolo o culpa grave**, se podrá reclamar la indemnizacion con arreglo a las **leyes comunes**, abandonado los derechos conferidos por esta lei.*

*Si el accidente fuere imputable a un **extraño**, las **personas con derecho a ser indemnizados segun el artículo 1.º**, podrán **dirijir su accion contra aquel para la plena indemnizacion**, conforme al derecho comun i, si, en tal caso, obtuvieren sentencia favorable, quedará libretado el patrono de la responsabilidad que le impone esta lei por actos de un **extraño cometido sin dolo o culpa grave**.*

*El patrono tendrá accion contra los **extraños causantes del accidente para el solo efecto de que le indemnizen lo que, por su hecho o culpa leve, tuviere que pagar con arreglo a esta lei**”.*

En el Reglamento tenemos que el art. 76 disponía:

⁷⁵ Denuncia Individual de Accidente del Trabajo de la actual Ley nro. 16.744.

“Art. 76. Por regla jeneral los accidentes del trabajo propiamente tales, conforme al concepto legal definido en los artículos 1.º i 2.º de este Reglamento, no dan derecho a perseguir otras indemnizaciones que las que se determinan en los artículos 6.º i 8.º de la lei.

Exceptúanse únicamente i dentro de los límites señalados por la lei, los accidentes del trabajo ocurridos en los casos a que se refieren los artículos 77 i 78 de este Reglamento.

*Art. 77. Si el accidente fuera imputable a **culpa grave o delito del patrono**, la víctima o sus deudos podrán optar entre la accion de indemnizacion que la lei les acuerda o las que pudieren ejercitar segun el derecho común, para reclamar la **reparacion total del daño** causado por el accidente.*

*Sin embargo, la víctima o sus deudos solo **podrán deducir una de las acciones contempladas en el inciso anterior, entendiéndose que ámbas son excluyentes** i que la iniciacion de cualquiera de ellas acarrea ipso facto la pérdida del derecho a deducir la otra.*

*Art. 78. Así mismo, si el **accidente fuere imputable a un extraño**, la víctima o sus deudos podran dirigir su accion contra aquél, para perseguir la **reparacion total del daño**, con arreglo al derecho común; pero esta accion **no excluye el ejercicio de la que la lei les acuerda contra el patrono para reclamar una indemnizacion por los accidentes del trabajo ocasionados por un extraño, pero sin culpa o solamente por culpa leve de éste.***

Si a la sentencia dictada en el juicio contra el extraño causante del accidente fuere favorable a los demandantes, el patrono quedará por este solo hecho libre de la responsabilidad que la lei le impone. En caso contrario, la víctima o sus deudos conservarán siempre su derecho a reclamar del patrono, la indemnizacion que les corresponda, con arreglo a la lei, por los accidentes debido a hecho de un extraño que no implique culpa grave o delito.

A su vez, el patrono tendrá accion contra el extraño causante del accidente para el solo efecto de que le indemnice lo que hubiere pagado o tuviere que pagar con arreglo a la lei, por el accidente del trabajo producido sin culpa o solamente por culpa leve del extraño.

Art. 79. El patrono se entenderá subrogado en el ejercicio de la accion a que se refiere el inciso final de artículo anterior, por las sociedades de seguros que lo hayan sustituido en el cumplimiento de sus obligaciones, en conformidad a lo dispuesto en el capítulo VI de este Reglamento.

*Art. 80. Las acciones para reclamar las rentas e indemnizaciones a que se refieren los artículos 6.º i 8.º de la lei, prescriben en el término **de un año**, contado desde la fecha en que se haga la denuncia del accidente, sea por el patrono o sus representantes, sea por la víctima o sus deudos, sea en fin, por cualquiera persona del pueblo.”*

Lo destacado es nuestro.

Las acciones indemnizatorias de la ley 3.170 tenían como plazo de prescripción un año, contado desde la denuncia o comunicación formal del siniestro a las autoridades competentes (juez de subdelegación).

1.3.7.2.2 La compatibilidad de las indemnizaciones pagadas por el seguro de accidentes laborales voluntario contratado por el empleador con las indemnizaciones judiciales como germen de reconocimiento del principio general de la reparación integral del daño.

La ley nro. 3.170 señalaba:

“ART. 11.- Las obligaciones establecidas en los artículos anteriores puede cumplirlas el patrono, asegurando el riesgo profesional del obrero o empleado en una sociedad mutua o en una sociedad chilena de seguros que reuna las condiciones de garantía que establezca el reglamento respectivo.

Las indemnizaciones que paguen dichas asociaciones o sociedades servirán de abono a las pensiones decretadas por el juez si fueren menores que éstas.”.

El inciso 1° del art. 11 al señalar “las obligaciones establecidas en los artículos anteriores”, se refiere a todos los beneficios pecuniarios indemnizatorios, es decir:

- Indemnización al trabajador siniestrado por incapacidad permanente parcial;
- Pensión vitalicia al trabajador por incapacidad permanente total;
- Renta para el viudo o viuda; y
- Pensión similar a la alimenticia para los hijos menores de 16 años.

En complemento con la norma legal, el Reglamento disponía:

“Art. 81. De conformidad a lo preceptuado por el artículo 11 de la Lei de Accidentes, el patrono puede cumplir las obligaciones definidas en los artículos 5.° i 6.° de la misma lei, por medio del seguro individual o colectivo de sus empleados u obreros, realizado en una Sociedad legalmente constituida i autorizada, de acuerdo con el presente Reglamento, para efectuar operaciones de seguros contra los accidentes del trabajo.

Es condicion esencial de este seguro que se efectúe exclusivamente a costa del patrono, siendo ilícita toda retencion o descuento que, directa o indirectamente, se haga del salario de los obreros, a título de prima o contribucion al seguro contra los accidentes del trabajo.

Art. 82. Por el seguro regularmente efectua o, conforme a la lei i a este Reglamento, el patrono queda exento de toda responsabilidad, siempre que la Sociedad aseguradora se obligue por el contrato respectivo, a responder del pago total de las indemnizaciones que en difinitiva correspondan al obrero, víctima del accidente.

En todo caso si las indemnizaciones estipuladas o que se abonen por dichas sociedades en virtud del contrato celebrado con el patrono, fueren menores que las indemnizaciones legales, se considerará subsistente la responsabilidad directa del patrono para el pago de la parte de indemnizacion que no se hiziere efectiva por las sociedades aseguradoras.

Art. 83. El seguro puede efectuarse, a eleccion del patrono:

1.º En una Sociedad chilena de seguros mútuos o a prima fija.

2.º En una Asociacion mútua de patronos, constituida legalmente bajo la base de la responsabilidad solidaria de los asociados i sin que éstos puedan tener particion directa ni indirecta en los beneficios. Un reglamento especial, dictado por el Presidente de la República determinará las condiciones de organizacion i garantía i establecerá ademas el modelo de los estatutos por los cuales deberán rejirse las Asociaciones mútuas”.

Lo destacado es nuestro.

Cabe señalar que, al establecerse en el inciso final del art. 11 de la ley nro. 3.170 la compatibilidad de las indemnizaciones pagadas por el seguro tomado por el empleador - financiado exclusivamente por él- con las indemnizaciones decretadas judicialmente, a nuestro entender, se configura un germen de reconocimiento del principio de la **reparación integral del daño**, el cual, según Domínguez Águila (2010) “(...) forma parte del sistema de responsabilidad civil y más ampliamente aún, del sistema general de reparación del daño”⁷⁶, y a su juicio, las limitaciones a dicho principio, deben entenderse como “excepciones, las que, por esencia, no hacen sino confirmar la existencia, (...) del principio y que, por lo mismo, adquieren un carácter restrictivo”.⁷⁷

El autor en comento resalta la idea de tratarse de un principio general transversal a todas las ramas del derecho, con lo que:

“No todo el sistema de reparación del daño está cubierto por la responsabilidad civil. Así, por ejemplo, también forman parte de ese sistema los medios existentes en la

⁷⁶ DOMÍNGUEZ ÁGUILA, Ramón. Los límites al principio de reparación integral. Revista chilena de derecho privado. Santiago (15): 9-28, 2010, p. 10. [En línea] <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-80722010000200001&lng=es&nrm=iso>.

⁷⁷ *Ibíd.* ant.

seguridad social, como en la indemnización de los daños por accidentes del trabajo de la ley N° 16.744”.⁷⁸

No obstante lo anterior, es importante considerar que la ley 3.170, hacía incompatible su régimen de reparaciones pecuniarias -indemnización (incapacidad permanente parcial), pensión vitalicia (incapacidad permanente total), renta (viuda o viudo), y pensión de alimentos (hijos)- de los artículos 6 y 8, con otras indemnizaciones no contempladas en la norma, y que pudiesen completar la reparación del daño no cubierto por los beneficios económicos de aquella, al señalar:

“ART. 15.- Los accidentes ocurridos en los casos a que esta lei se refiere, no dan derecho a perseguir otra indemnizacion que la que ella misma establece”.

La ley confirmaba la incompatibilidad o el no cúmulo de indemnizaciones, al otorgar una opción al beneficiario, con carácter excluyente, de reclamar en sede civil la indemnización en dos casos:

- a) Frente a daños causados por dolo o culpa grave del patrono;
- b) Si el accidente fuere imputable a un extraño cometido sin dolo o culpa grave. En este caso, si se declaraba responsable al tercero extraño, el empleador quedaba exento de toda responsabilidad.

Este tenor obedecía al espíritu imperante de la época de su dictación, el que miraba con recelo la indemnización del daño moral en el ámbito contractual, asociando dicho daño, de modo restrictivo, a la responsabilidad aquiliana. En este punto, Domínguez Águila (2010) sostiene que: “la reparación del daño moral, con sus evidentes dificultades para su evaluación ofrece un ejemplo claro de los límites del principio de reparación integral”.⁷⁹

⁷⁸ *Ibíd.* ant. Nota al pie nro.1.

⁷⁹ *Ibíd.* ant.

1.3.7.3 Decreto nro. 380 de 27-04-1923⁸⁰ sobre valorización de las incapacidades resultantes de los accidentes del trabajo como primer baremo o tarifado indemnizatorio de la incapacidad permanente parcial derivada de un accidente laboral.

La finalidad de esta norma reglamentaria de 1923, fue otorgar luces, tanto a los empleadores como a las compañías de seguros (para el caso de que el empleador optara por contratar un seguro de accidentes), en torno a las indemnizaciones correspondiente a cada tipo de incapacidades permanentes, sea que fuere parcial o total, toda vez que la ley nro. 3.170 en su art. 6, al referirse a la incapacidad permanente parcial o relativa, le asignaba como indemnización un monto tope o *maximum*, “(...) *que no exceda del salario de dos años*”, lo que dejaba instalada la idea de un rango susceptible de graduar o tarifar, de modo proporcional a un nivel mayor o menor de incapacidad permanente parcial.

El texto del decreto en las consideraciones de su preámbulo señalaba que:

“c) Que el espíritu del legislador fué dejar a la apreciación de los tribunales de justicia la regulación del valor de las indemnizaciones por esta clase de incapacidades y que no habiéndose formado jurisprudencia uniforme al respecto, no hay una norma que pueda servir de base al cómputo de las indemnizaciones;

d) Que a fin de facilitar la aplicación de la expresada Ley, hay manifiesta necesidad de establecer para los grados medio y mínimo de las incapacidades relativas una norma que esté en armonía con el daño causado a la víctima.

e) Que para la mejor aplicación del Reglamento 19 General de la Ley, aprobado por decreto número 2.323, de 19 de Junio de 1917 y para establecer el cómputo de las indemnizaciones a que pueden dar derecho las incapacidades relativas es conveniente hacer la enumeración de los accidentes del trabajo que constituyen dichas incapacidades; (...)”. Lo destacado es nuestro.

El reglamento en comento, en definitiva establece la primera “Tabla de valorización de disminución de capacidad para el trabajo” de nuestra legislación. Los criterios de graduación de dicha tabla se contenían en el art. 1º y se resumen en los siguientes:

- Pérdida total de extremidades superiores (brazo, antebrazo, mano, pulgar, índice, falanges, medio, meñique y anular)
- Pérdida total de extremidades inferiores (muslo, pierna, pie, dedo)
- Pérdida total de visión (“ceguera”)
- Pérdida total de audición (“sordera”)

⁸⁰ Texto original de la norma en POBLETE, Moisés y ÁLVAREZ, Óscar. La legislación social obrera... Op. cit., p. 130.

- Hernia (inginal o crural) doble o simple

El artículo 2 establecía que:

“La aplicación de la (...) tabla se hará tomando por base el salario de dos años, al cual se dividirá por 50, 60 y 70, dando así los coeficientes de incapacidad máximo, medio y mínimo. Estos coeficientes se multiplican por el tanto por ciento que según la tabla, se ha asignado a la incapacidad para el trabajo que afecta al obrero”.

Por último, la norma derogaba expresamente el texto del Reglamento de la ley 3.170, en materia de *quantum* indemnizatorio de la incapacidad permanente parcial o relativa:

“3.0 Derógase el inciso primero del artículo 47 del decreto reglamentario número 2.323, de 19 de junio de 1917, en cuanto establece que en caso de incapacidad relativa, la indemnización es igual al doble del salario anual de la víctima.”.

Ese decreto de 1923 es el antecedente histórico del posterior Decreto nro. 109 (DO 07-06-1968), complementario de la actual ley 16.744, que establece un seguro social contra los riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, regulando aquél la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En especial, la primera “Tabla de valorización de disminución de capacidad para el trabajo” del art. 1 del Decreto nro. 380 de 1923 está presente en su espíritu en el actual art. 25 del Decreto nro. 109 de 1968.

1.3.8 Ley nro. 3.186⁸¹ (DO 13-01-1917): primera ley sobre salas cunas y permiso especial de lactancia como génesis de la protección a la maternidad.

Los principales aspectos protectores de la primera ley de sala cunas se resumen en el siguiente cuadro:

Ley nro. 3.186 sobre salas cunas de 1917

⁸¹ Ley nro. 3.186. CHILE. Versión original histórica DO 13-01-1917. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile - BCN-. [En línea] <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=23792&idVersion=1917-01-13>>.

Sectores y faenas obligadas	<i>“Toda fábrica, taller o establecimiento industrial que ocupe cincuenta o mas mujeres mayores de diociocho años”.</i> (Artículo primero).
Obligación	<i>“(…) disponer de una sala, especialmente acondicionada para recibir en las horas de trabajo a los hijos de las obreras durante el primer año de edad”.</i> (Art. 1).
Beneficiarias	Obreras madres de hijos durante el primer año de edad. (Art. 1).
Permiso remunerado de lactancia y su carácter irrenunciable	<i>“(…) derecho a disponer, para amamantar a sus hijos, de porciones de tiempo que en conjunto no exedan de una hora al día. El valor de este tiempo no podrá ser descontado del salario de la madre, cualquiera que sea la forma de remuneracion de su trabajo, i el derecho a usar de este tiempo en el objeto indicado, no podrá ser renunciado.”.</i> (Art. 2).
Sanciones	<i>“(…) multa de cincuenta a quinientos pesos a beneficio fiscal.”.</i> (Art. 3).

Tabla 2: Aspectos regulados en la ley 3.186 sobre salas cunas.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de la norma obtenido del sitio BCN.

1.3.8.1 Reglamento de la primera ley de salas-cunas, Decreto nro. 628 de 22 de marzo de 1921.⁸²

A continuación se presenta tabla resumen de los principales aspectos regulados:

Aspectos regulados en el Reglamento de la ley 3.186 sobre salas cunas	
Sectores y faenas obligadas	<i>(…) toda fábrica, taller o establecimiento comercial y sus dependencias, de cualquiera naturaleza que sea, públicos o privados, aún si tienen el carácter de beneficencia, siempre que ocupen 50 o más mujeres mayores de 18 años”.</i> (Artículo primero). Lo destacado es nuestro.
Obligación	<i>Art. 6.º (…) deberán tener anexo e independiente del local del trabajo una o más salas, donde las madres puedan dar el pecho a sus hijos menores de un año y dejarlos mientras estén en el trabajo.</i>
Sujeto pasivo de la obligación	<i>Art. 17. Los dueños o administradores de la empresa (…).</i>

⁸² POBLETE, Moisés y ÁLVAREZ, Óscar. La legislación social obrera... Op. cit., p. 147

<p>Plazo para cumplir la obligación y clausura del establecimiento como sanción por incumplimiento</p>	<p>Art. 17. Los dueños o administradores de la empresa (...) tendrán el plazo de seis meses, desde la dictación de este decreto,, para proceder a la construcción de los locales en que deben albergarse los niños. Hecha la construcción deberán presentar una solicitud a la Oficina del Trabajo y a la Dirección General de Sanidad para su aprobación. Si dentro de este plazo no se hubiese hecho la construcción, podrá decretarse por el Ministerio la clausura de la fábrica.” Lo destacado es nuestro.</p>
<p>Financiamiento de cargo exclusivo del empleador</p>	<p>Su pago será de cargo del dueño del establecimiento. (Art. 9 inc. final).</p>
<p>Beneficiarias</p>	<p>Obreras madres de hijos durante el primer año de edad. (Art. 1).</p>
<p>Restricciones y requisitos del beneficio</p>	<p>Art. 10.º Para admitir a un niño deberá exigirse previamente un certificado dado por el médico del Hospital o del Dispensario que hubiere atendido a la enferma en el parto o al niño después del nacimiento. En el certificado se dejará testimonio del estado de salud del niño y de los antecedentes hereditarios y personales.</p> <p>Art. 11. Se entenderá por antecedentes hereditarios, la salud anterior del padre o de la madre, debiendo rechazarse aquellos niños cuya salud inspire algún peligro de contagio para el resto de los asilados. Se entenderán por antecedentes personales las circunstancias que rodearon al nacimiento del niño, y la clase de alimentación que necesita.</p> <p>Art. 12. Solo las enfermedades contagiosas, (sífilis, tracoma, tifus, peste, tuberculosis, etc.) serán causales suficientes para la no admisión de un niño.”. Lo destacado es nuestro.</p>
<p>Requisitos de las salas cunas</p>	<p>Art. 7.º Las salas deberán ser bien ventiladas y orientadas en tal forma que tengan el maximum de sol y de aire a toda hora. En lo que respecta a las condiciones de higiene y salubridad del local, al construir se deben previamente presentarse los planos a la Dirección General de Sanidad para que los apruebe o determine sus modificaciones, según la naturaleza de la industria y la importancia del establecimiento.</p> <p>Art. 8.º En cada establecimiento deberá haber el número de salas necesarias para contener a los niños de las obreras, mayores de 18 años que hayan en el establecimiento. En ningún caso podrá albergarse a más de 25 niños en cada sala.</p> <p>Art. 9.º Cada sala estará al cuidado de una persona competente que tendrá a cargo el cuidado de los niños y que deberá avisar a las madres respectivas cualquiera anomalía que note en el niño..</p>
<p>Permiso de lactancia y su goce</p>	<p>Art. 2.º Toda madre tendrá derecho para amamantar a su hijo en el curso del trabajo, sin otro trámite que avisar, antes de entrar al trabajo, al jefe de la industria las horas que hubiere escogido. Estos intervalos de tiempo en conjunto, no excederán en ningún caso de</p>

	<p><i>una hora al día, repartida en dos periodos de treinta minutos cada uno: uno en la mañana y otro en la tarde.</i></p> <p><i>Art. 3.º Esta hora será independiente de los descansos acostumbrados y del descanso del medio día.</i></p> <p><i>Art. 4.º A falta de acuerdo especial, esta hora se entenderá escogida a mediado de cada periodo de trabajo.</i></p> <p><i>Art. 5.º En los establecimientos en que existan salas especiales, el tiempo de la alimentación del niño podrá ser reducida a media.”.</i> Lo destacado es nuestro.</p>
Acción popular para denunciar infracciones	<i>Art. 16º Toda persona legalmente capaz que tuviere conocimiento de la infracción de cualquiera de las disposiciones del presente reglamento, podrá denunciarla ante la autoridad competente (...).”.</i>
Sanciones	<i>“(…) multa de cincuenta a quinientos pesos a beneficio fiscal”.</i>

Tabla 3: Aspectos regulados en el Reglamento de la ley 3.186 sobre salas cunas.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de la norma.

En suma, el sujeto pasivo de la obligación de contar con sala cuna era por un tamaño de empresa: *“Toda fábrica, taller o establecimiento industrial que ocupe **cincuenta o mas mujeres mayores de diociocho años**”*; en beneficio de madres obreras respecto de sus hijos menores de 1 año de edad, y con el beneficio de una hora diaria de lactancia, fraccionable hasta en 2 porciones de media hora, en la mañana y en la tarde.

1.3.8.2 La Ley 4.053⁸³ de 1924 sobre contrato de trabajo para sector obrero como primera norma del descanso pre y post natal y aspectos de protección a las mujeres y la maternidad.

En primer lugar, es importante transcribir los sectores a los cuales no se aplicaba esta ley:

⁸³ Ley nro. 4.053 (DO 29-SEP-1924). CHILE. Ministerio del Interior. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<https://bcn.cl/219i9>>.

“Artículo 1.o (...) Esta lei no es aplicable a los trabajos de la agricultura, al trabajo doméstico, ni al que se presta en las casas o establecimientos de comercio, o en establecimientos industriales que tengan ménos de diez operarios, o que empleen solamente miembros de una familia, bajo la autoridad de alguno de ellos.

Las disposiciones de esta lei no se aplicarán al trabajo de los niños en las escuelas profesionales, a condicion de que este trabajo sea aprobado y vijilado por la autoridad pública”.

Luego, tenemos que dicha ley contenía un acápite especial sin número titulado “Del trabajo de los menores y de las mujeres”, arts. 29 a 36, de las cuales transcribimos las siguientes normas protectoras de las mujeres y maternidad:

*“Art. 32. Las mujeres de cualquiera edad, **no podrán ser ocupadas en trabajos mineros, subterráneos, ni en faenas calificadas por el reglamento como superiores a sus fuerzas o espuestas a las condiciones físicas o morales de su sexo, tomado, tambien, en consideracion la edad.***

*Art. 33. Las obreras durante el período del embarazo tendrán derecho, con reserva de su puesto, a un descanso que comprendera **cuarenta días antes del alumbramiento y veinte días despues.***

*El reglamento determinará las condiciones necesarias a la obtencion de este descanso y dara, igualmente, reglas para que sus deberes de la obra no perturben la **lactancia de los hijos**”.*

Lo destacado es nuestro.

De las normas transcritas, se colige que:

- En líneas bastantes gruesas, la ley 4.053 consagra por primera vez el beneficio del descanso pre y post natal, de cuarenta y veinte días, respectivamente, pero sin establecer un beneficio pecuniario sustitutivo de la remuneración durante dicho descanso;
- No se pronuncia sobre el beneficio de la sala cuna, por lo que se mantiene el establecido en la ley 3.186 de 1917; y
- De forma muy indirecta se alude a la lactancia de los hijos de la madre obrera, pero sin conceder un permiso para dicha actividad maternal.

1.3.8.3 El Decreto ley nro. 442 (DO 06-04-1925)⁸⁴, sobre Protección a la Maternidad Obrera y Salas Cunas como mejora a los pisos protectores de la ley 3.186.

El DL nro. 442 de 1925, en términos globales, confirma los beneficios laborales maternales de las leyes 3.186 de 1917 y 4.503 de 1924, de sala cuna y descanso pre natal de cuarenta días y post natal de veinte días, contados desde el parto, respectivamente, pero con importantes mejoras, tales como el goce del 50% de la remuneración, reserva del puesto de trabajo y con fuero garantizado:

*“Artículo 1.o Las obreras, durante el período de embarazo, tendrán derecho a un descanso que comprenderá, **cuarenta días antes** del alumbramiento y **veinte días despues**.*

*Durante este periodo el patron o empresario estará obligado, no obstante cualquiera estipulacion en contrario, a **reservarle el puesto** y pagarle el **cincuenta por ciento del salario**.*

*Art. 2.o El patron **no podrá, sin justa causa despedir a la obrera embarazada**. No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento de la obrera para el trabajo, en razon del embarazo.*

El estado de embarazo se entenderá comprobado por el certificado de cualquier médico o matrona o del médico de la Direccion Jeneral del Trabajo”.

Lo destacado es nuestro.

En lo tocante al beneficio de sala cuna, la norma en comentario mejora las normas predecesoras al rebajar de cincuenta (Ley nro. 3.186 de 1917) a veinte el quórum de número mínimo de trabajadoras mujeres en la empresa, y al indicar que dichas mujeres podían ser de cualquier edad o estado civil, siendo que anteriormente la ley exigía fueran mayores de edad:

*“Art. 3.o Toda fábrica, taller o establecimiento industrial o comercial que ocupe **veinte o mas mujeres, de cualquiera edad o estado civil**, deberá disponer de una sala, acondicionada en la forma que señala el Reglamento respectivo, para recibir en las horas de trabajo a los hijos de las obreras, durante el primer año de edad.*

Las disposiciones de este decreto-lei se aplican a todas las fábricas, talleres o establecimientos industriales o comerciales, aunque pertenezcan a personas jurídicas o estén destinadas a fines de beneficencia o pertenezcan a instituciones de derecho público”.

⁸⁴ DL nro. 442 (DO 06-ABR-1925). M. de Higiene; Asistencia y Previsión Social. CHILE. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<http://bcn.cl/2r0nf>>.

Lo destacado es nuestro.

Respecto al permiso de lactancia, el DL nro. 442 de 1925 mantiene la hora como permiso con goce de remuneración con dicha finalidad, para madres de hijos menores de 1 año de edad:

*“Art. 4.o Las madres a que se refiere el artículo anterior, tendrán derecho a disponer, para amamantar a sus hijos, **dos porciones de tiempo**, que en conjunto no excedan **de una hora al día**.”*

El valor de este tiempo no podrá ser descontado del salario de la madre, cualquiera que sea la forma de remuneración, y el derecho de usar de este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna”.

Lo destacado es nuestro.

En materia de sanciones, se contempla la posibilidad de clausura del establecimiento por reincidencia en la infracción a la norma (art. 6) y acción popular de denuncia de las infracciones: *“Art. 8.o Toda persona legalmente capaz que tuviere conocimiento de la infracción de cualquiera de las disposiciones de la presente ley o de su reglamento, podrá denunciarla ante la Dirección General del Trabajo, a fin de que ésta proceda a la comprobación respectiva.”.*

Finalmente, cabe señalar que, este DL sirvió de base al estándar protector de la maternidad y la lactancia infantil del Código de 1931.

1.3.8.4 Cuadro comparativo de la primera norma histórica de salas cunas y permiso de lactancia, en relación al Código del Trabajo de 1931 y la normativa actual.

A continuación, en la tabla siguiente, se destacan cuatro aspectos del beneficio de sala cuna y permiso remunerado de lactancia, de modo comparativo, tanto en la primera normativa, como en el Código de 1931 y en nuestro actual código laboral.

Aspectos de la ley 3.186 sobre salas cunas y su comparación con los códigos laborales de 1931 y Código del Trabajo vigente			
Aspecto	Ley 3.186 y	Código de 1931	Código del trabajo

	reglamento		vigente
Sector obligado	<p><i>ARTICULO PRIMERO. (...) toda fábrica, taller o establecimiento comercial y sus dependencias, de cualquiera naturaleza que sea, públicos o privados, aún si tienen el carácter de beneficencia, siempre que ocupen 50 o más mujeres mayores de 18 años.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>	<p>Art. 315. <i>Los establecimientos que ocupan veinte o más obreros de cualquiera edad o estado civil, (...)</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>	<p>Art. 203. <i>Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, (...). Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
Finalidad del beneficio	<p><i>(...) donde las madres puedan dar el pecho a sus hijos menores de un año y dejarlos mientras estén en el trabajo. (Art. 6 del Reglamento)</i></p> <p><i>(...) disponer de una sala, especialmente acondicionada para recibir en las horas de trabajo a los hijos de las obreras durante el primer año de edad. (Art. 1 de la ley 3.186).</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>	<p><i>(...) en donde las mujeres puedan amamantar a sus menores de un año y dejarlos mientras estén en el trabajo. (Art. 315).</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>	<p>Art. 203. <i>(...) donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
Financiamiento del beneficio	<p><i>Su pago será de cargo del dueño del establecimiento. (Art. 9 inc. final del Reglamento)</i></p>	<p>Art. 317. <i>El mantenimiento de las salas-cunas será de costo exclusivo del patrón o empresario del local (...).</i></p>	<p>Artículo 205.- <i>El mantenimiento de las salas cunas será de costo exclusivo del o los empleadores (...).</i></p>
Posibilidad del cumplimiento por equivalencia de la obligación	No contemplado	No contemplado	<p><i>Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al</i></p>

			establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años. (Art. 203 inc. 5).
Permiso de lactancia remunerado e irrenunciable	<p>ART. 2º.- Las madres (...) tendrán derecho a disponer, para amamantar a sus hijos, de porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día.</p> <p>El valor de este tiempo no podrá ser descontado del salario de la madre, cualquiera que sea la forma de remuneración de su trabajo, i el derecho a usar de este tiempo en el objeto indicado, no podrá ser renunciado.</p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>	<p>Art. 318. Las madres tendrán derecho a disponer, para amamantar a sus hijos, de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día, las que se considerarán como trabajadas efectivamente para los efectos del pago del salario, cualquiera que sea el sistema de remuneración.</p> <p>El derecho a usar de este tiempo con el objeto indicado, no podrá ser renunciado en forma alguna.</p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>	<p>Art. 206. Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:</p> <p>a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.</p> <p>b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.</p> <p>c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.</p> <p>Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.</p> <p>Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.</p> <p>El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo</p>

			<p><i>preceptuado en el artículo 203.</i></p> <p><i>Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
--	--	--	--

Tabla 4: Aspectos de la ley 3.186 sobre salas cunas y su comparación con los códigos laborales de 1931 y Código del Trabajo vigente.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de textos originales de la norma.

Del cuadro precedente, se colige que:

- En primer lugar, la mejora en cuanto al quórum mínimo de trabajadoras exigido para generar el beneficio de la sala cuna: siendo 50 trabajadoras en la primera normativa, exigiéndose un total de 20 en la actual;
- Tenemos además que el beneficio en su génesis se concibió en su origen para un listado de sectores o rubros afectos, lo cual generaba bordes de desprotección y desigualdad entre madres trabajadoras, evolucionando para llegar en la actualidad a contar con una norma de carácter general aplicable a todo tipo de rubros, sin distinción alguna, lo cual garantiza igualdad y universalidad;
- En la versión del Código del Trabajo del año 1987 (ley nro. 18.620 DO 06.07.1987) se incorpora la opción para el empleador de cumplir la obligación por equivalencia, pudiendo cumplir la obligación de hacer (mantener una sala cuna propia) por la de dar,

mediante el pago directo a un establecimiento externo que la madre trabajadora elija llevar sus hijos;

- **Desde el año 2007, en virtud de la ley nro. 20.166, se mejora el permiso de lactancia al añadirse los tiempos de trayecto de ida y regreso a lugar donde da alimento a sus hijos**, siendo además de cargo del empleador el costo del transporte para dicho fin; y
- Desde el origen hasta nuestros días, lo que se ha mantenido invariable, es la duración (una hora en total) y el carácter remunerado e irrenunciable del permiso de lactancia.

1.3.9 Reglamento de 1921 sobre contrato de obras públicas. (Relaciones entre el contratista y los operarios).⁸⁵

El Reglamento sobre contrato de obras públicas de 1921, emitido por el Ministerio de Industria, Obras Públicas y Ferrocarriles tiene como antecedentes previos, los siguientes:

1) Decreto nro. 2.009 de 29-09-1910 del Ministerio de Industria, Obras Públicas y Ferrocarriles, y

2) Decreto nro. 1.462 del Ministerio de Industria, Obras Públicas y Ferrocarriles, sobre relaciones entre los contratistas de obras públicas y sus operarios. Fecha estimada de promulgación o publicación fue el 31 de julio de 1913.

En cuanto al contenido protector del cuerpo de los trabajadores, en sus dimensiones física y psíquica, frente a los riesgos de las faenas, tenemos que en el Reglamento sobre contrato de obras públicas de 1921 se regula un título especial, denominado “Relaciones entre el contratista y los obreros”, arts. 44 a 53.

Destacamos los siguientes aspectos:

- Obligación de denunciar los accidentes del trabajo conforme al art. 60 del Reglamento de la Ley nro. 3.170 sobre accidentes del trabajo de 1916 (Decreto es el nro. 2.323 del año 1917).

⁸⁵ Texto original disponible en POBLETE, Moisés y ÁLVAREZ, Óscar. La legislación social obrera... Op. cit., p. 228 y ss.

- Obligación de tomar póliza de seguro para cubrir los riesgos laborales de accidentes. Debe recordarse que la ley 3.170 otorgaba la opción al empleador de cubrir los riesgos y obligaciones por sí mismo o a través de un seguro externo.
- Si el contratista mantiene pulperías para abastecer de víveres a los trabajadores, le estaba prohibido vender bebidas alcohólicas.
- Los recintos para el alojamiento de los trabajadores (obreros y empleados) debían ser conforme a las **reglas de higiene**. Al respecto debe señalarse que al año 1918 nuestro ordenamiento jurídico positivo contaba con un Código Sanitario, en virtud de la Ley nro. 3.385 (DO 22-06-1918), la cual se revisará en un acápite posterior del presente Capítulo, dedicado a la trayectoria histórica particular de la génesis de las normas sanitarias laborales en Chile.
- En el art. 52 se le hace extensivo expresa e íntegramente el texto del Reglamento General de la Ley nro. 3.170 sobre accidentes del trabajo de 1916 “y las que se dicten en lo sucesivo sobre la materia” (Decreto es el nro. 2.323 del año 1917).
- Posibilidad de veto o exclusión en futuras licitaciones para los contratistas o “*empresarios a quienes se les pueda imputar infracciones reiteradas, a lo ordenado en los artículos que preceden*” (art. 53). Esta norma representa a nuestro entender el primer antecedente del artículo cuarto de la Ley nro. 19.886 conocida como ley de compras públicas⁸⁶, el cual se complementa con lo dispuesto en el art. 92 de su Reglamento, a saber, el Decreto nro. 250 (DO 24-SEP-2004) del M. de Hacienda, inserto en un párrafo sobre inhabilidades e incompatibilidades.⁸⁷

⁸⁶ Ley nro. 19.886 sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios (DO 30-JUL-2003). CHILE. Versión actualizada. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile - BCN-. [En línea] <<http://bcn.cl/2f72u>> . El texto del artículo 4º reza lo siguiente: “*Podrán contratar con la Administración las personas naturales o jurídicas, chilenas o extranjeras, que acrediten su situación financiera e idoneidad técnica conforme lo disponga el reglamento, cumpliendo con los demás requisitos que éste señale y con los que exige el derecho común. **Quedarán excluidos quienes, dentro de los dos años anteriores al momento de la presentación de la oferta, de la formulación de la propuesta o de la suscripción de la convención, según se trate de licitaciones públicas, privadas o contratación directa, y hayan sido condenados por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador, o por delitos concursales establecidos en el Código Penal***”. Lo destacado es nuestro. La frase protectora del trabajador fue añadida en virtud de la Ley nro. 20.238 (DO 19-ENE-2008), la cual se dictó para asegurar la protección de los trabajadores y la libre competencia en la provisión de bienes y servicios a la administración del Estado.

⁸⁷ El Decreto nro. 250 (DO 24-SEP-2004). Aprueba reglamento de la ley nro. 19.886 de bases sobre contratos administrativos de suministro y prestación de servicios CHILE. M. de Hacienda. Biblioteca del

1.3.10 Ley nro. 3.915 de 01-03-1923 que fija el peso máximo de los sacos que contengan cualquiera clase de productos, destinados a carguío por fuerza del hombre como primera ley del saco o peso máximo de carga manual y su reglamento.⁸⁸

La ley nro. 3.915 de 1923 prescribió en su artículo 1° como peso tope de carga manual, 80 kilogramos, disponiendo una vacancia de 180 días para su entrada en vigencia.

Meses más tarde, el día 30 de agosto de 1923 se publica el Decreto nro. 2494⁸⁹, que contiene el Reglamento de la ley en comento, cuyas disposiciones se resumen en los siguientes puntos:

- Aclara que se trata de carga manual al señalar “*saco de productos que se destine a ser transportado al hombro*”.
- Los sacos no provistos de asas u orejas pueden cogerse con ganchos de hierro, siempre que su contenido no se averíe y previa autorización del empleador.
- Obligación de rebajar peso de sacos cuyo peso supere los 80 kg.
- Se permite excepcionalmente carga superior a 80 kg. para casos de aumento de la tara producto de humedad u otros motivos.

Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión actualizada. [En línea] <<http://bcn.cl/2f6fl>>. El artículo 92 dispone: “*Causales: Estarán inhabilitados para inscribirse en el Registro de Proveedores los que se encuentren en alguna de las siguientes circunstancias: (...) 7) Haber sido condenado por prácticas antisindicales o infracción a los derechos fundamentales del trabajador. (...) Para las causales 4) y 7), la inhabilidad durará 2 años a contar desde que el respectivo pronunciamiento se encuentre ejecutoriado*”. El destacado es nuestro.

⁸⁸ Texto original disponible en POBLETE, Moisés y ÁLVAREZ, Óscar. La legislación social obrera... Op. cit., p. 154. Además disponible en sitio web de la Biblioteca del Congreso Nacional, Ley nro. 3.915 (DO 01-MAR-1923) que fija el peso *maximum* de los sacos que contengan cualquiera clase de productos, destinados a carguío por fuerza del hombre. CHILE. M. del Interior. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<http://bcn.cl/2mb5p>>.

⁸⁹ Texto original disponible en POBLETE, Moisés y ÁLVAREZ, Óscar. La legislación social obrera... Op. cit., p. 155.

- La sanción por cada infracción es una multa a beneficio fiscal.

Cabe señalar que esta norma protectora del cuerpo del trabajador se mantiene en el código laboral de 1931, en su art. 336, para luego trasladarse al art. 111 del Decreto Ley nro. 2.200, con idéntico valor máximo de ochenta kilogramos. No es sino hasta el año 2005, cuando se rebaja a 50 kilogramos el peso máximo de carga manual, en virtud de la ley nro. 20.001 (DO 05-FEB-2005), y que a contar del año 2016 se rebaja a **25 kilogramos**, en virtud de la Ley nro. 20.949 (DO 17-SEP-2016), siendo este último valor, el vigente a esta fecha.

1.3.10.1 Decreto nro. 494 (DO 13-04-1923) que prohíbe el gancho en las faenas marítimas.⁹⁰

El decreto 494, publicado días después de la primera ley del saco, prohíbe en términos absolutos el uso del “gancho” en las faenas de todos los puertos chilenos, disponiendo que su entrada en vigor sería la misma dispuesta para la ley nro. 3.915, es decir, a contar el 30 de septiembre de 1923.

1.3.11 Decreto ley nro. 342 General de Ferrocarriles, del Ministerio de Obras y Vías Públicas (DO 17-MAR-1925).⁹¹

Como primera norma de alcance protector de los trabajadores ferroviarios, figura el art. 104, el cual preceptuaba:

“Corresponde a la Inspección⁹² ejercer las atribuciones que le confiere la presente lei, y particularmente:(...)”

⁹⁰ Ibíd. p. 156.

⁹¹ Decreto Ley nro. 342 (DO 17-MAR-1925). “DECRETO-LEI”. CHILE. M. Obras y Vías Públicas. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<http://bcn.cl/2mcjc>>.

⁹² Se refería a la Inspección Superior de Ferrocarriles.

*17. Cooperar con los organismos creados por las leyes especiales, a la solución de los conflictos entre las empresas y sus empleados, sobre salarios, **horas de trabajo y condiciones del mismo**;*

18. Supervijilar el cumplimiento de las disposiciones sobre policía sanitaria en los ferrocarriles, que dicte el Presidente de la República”.

Merece además destacar que el cuerpo legal además contemplaba en su Título VIII, sobre Disposiciones Penales, en cuyo Capítulo I se establece un catálogo de delitos o faltas contra la seguridad del tránsito en las vías férreas.

En el Capítulo II del mencionado Título VIII, se relativo a las faltas cometidas por las empresas, se instituye una norma expresa y categórica de responsabilidad del empleador por el hecho de su empleado, lo cual está en sintonía con la tradicional regla de responsabilidad por el hecho ajeno de nuestro Código Civil⁹³, contenida como hipótesis general en el inciso primero del art. 2320 de esta último cuerpo legal:

“Art. 2320. Toda persona es responsable no sólo de sus propias acciones, sino del hecho de aquellos que estuvieren a su cuidado.

Y luego como hipótesis específica en el art. 2322:

Art. 2322. Los amos responderán de la conducta de sus criados o sirvientes, en el ejercicio de sus respectivas funciones; y esto aunque el hecho de que se trate no se haya ejecutado a su vista.

*Pero **no responderán** de lo que hayan hecho sus criados o sirvientes en el ejercicio de sus respectivas funciones, si se **probare que las han ejercido de un modo impropio que los amos no tenían medio de prever o impedir, empleando el cuidado ordinario, y la autoridad competente.** En este caso toda la responsabilidad recaerá sobre dichos criados o sirvientes”.*

El destacado es nuestro.

En el Decreto Ley nro. 342, la responsabilidad por el hecho ajeno antes aludida queda regulada con el siguiente tenor, de modo absoluto, sin las excepciones reconocidas en el Código Civil:

⁹³ Código Civil, DFL nro. 1 (DO 30-MAY-2000). CHILE. M. de Justicia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión actualizada. [En línea] <<http://bcn.cl/2mcjm>>.

“Art. 145. Las empresas de ferrocarriles son responsables de los actos u omisiones contrarios a la presente lei, sin que puedan declinar su responsabilidad en sus empleados”.

Lo destacado es nuestro.

La normativa en estudio fue refundida por el Decreto nro. 1.157⁹⁴ (DO 16-SEP-1931) del Ministerio de Fomento, que fija el texto definitivo de la Ley de Ferrocarriles. En su versión más actualizada, pervive la norma recién descrita, en los siguientes pasajes:

“Art. 69. Las empresas de ferrocarriles son responsables de los daños y perjuicios derivados de los actos y omisiones que se relacionen con el servicio y sean causados por los administradores o demás empleados o dependientes en los términos establecidos por los artículos 2314 y 2320 del Código Civil. Esta responsabilidad pesará sobre el Estado si la explotación se hiciera por él o de su cuenta”⁹⁵. Lo destacado es nuestro.

“Art. 128. Las empresas de ferrocarriles son responsables de los actos u omisiones contrarios a la presente ley, sin que puedan declinar su responsabilidad en sus empleados”⁹⁶.

1.4 El efecto legislativo del “ruido de sables” de septiembre de 1924: la aprobación exprés de un set de leyes laborales.

El acontecimiento denominado “Ruido de Sables”, acaecido el 03 de septiembre de 1924, durante la 71.^a Sesión Ordinaria del Senado de Chile, el cual consistió en una visita al Congreso de un “Comité Militar” compuesto por un grupo de uniformados carentes de rangos superiores, quienes manifestaron su molestia respecto de la aprobación en general y en segundo trámite legislativo que hizo el Senado dicho día, de un proyecto de ley que le concedía a los legisladores ciertas asignaciones remuneracionales -y que había sido anteriormente planteada en

⁹⁴ DFL nro. 1 (DO 16-SEP-1931). Fija texto definitivo Ley General de Ferrocarriles CHILE. M. de Fomento. Última Versión (29-AGO-1981). Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<http://bcn.cl/2mck1>>.

⁹⁵ Situada geográficamente en el Capítulo III sobre Transportes, del Título V concerniente a la explotación de los ferrocarriles.

⁹⁶ El artículo se sitúa en el Capítulo II sobre las faltas cometidas por las empresas del Título VIII relativo a disposiciones penales.

primer trámite por la Cámara Baja, con fecha 13 de mayo de dicho año⁹⁷-.; a la vez que repudiaron la dilación o postergación de la tramitación de diversas leyes relativas a beneficios sociales laborales y para el sector castrense.

El Ruido de Sables tuvo un doble efecto y significado dentro de nuestra historia:

- a) Marca el comienzo del fin del gobierno de Arturo Alessandri Palma, el último de la era conocida como la República Parlamentaria en Chile, iniciada esta última a partir de la crisis institucional de 1891, y
- b) Gatilló, entre los días 8 y 9 de septiembre de 1924, la aprobación exprés por el Congreso Nacional, de un set de leyes, entre las cuales destacan, dado su **alcance social y laboral**, las siguientes siete:
 - i. Ley nro. 4.053, sobre Contrato de Trabajo de Obreros;
 - ii. Ley nro. 4.054, sobre Seguro Obrero Obligatorio de Enfermedad, Invalidez y Accidentes del Trabajo;
 - iii. Ley nro. 4.055, sobre Accidentes del Trabajo (reforma la ley 3.170 de 1916);
 - iv. Ley nro. 4.056, sobre Conflictos entre el Capital y el Trabajo y crea las Juntas Permanentes de Conciliación;
 - v. Ley nro. 4.057, sobre el Sindicato Industrial;
 - vi. Ley nro. 4.058 sobre Sociedades Cooperativas, y
 - vii. Ley nro. 4.059, sobre Contrato de Trabajo entre Patrones y Empleados Particulares.

⁹⁷ Debe recordarse que el cargo de legislador en ambas Cámaras en la república independiente de Chile por décadas fue ejercido *ad honorem*, no existiendo una norma constitucional o legal de carácter formal y estable que les reconociera la denominada “Dieta Parlamentaria”. En los hechos, “si bien la Constitución de 1833 no hacía alusión a ninguna dieta parlamentaria, durante su vigencia se dictaron varias leyes que fijaban el pago de viáticos, calculados, según la distancia que los parlamentarios debían recorrer para llegar a Santiago” (SILVA BASCUÑÁN), vale decir que “en diversas leyes de presupuesto se establecieron ítems sobre asignaciones y viáticos para los senadores y diputados” (NAVARRO BELTRÁN). En el texto de la Constitución chilena de 1925 se establece de modo inédito que la Dieta Parlamentaria “era materia de ley, los parlamentarios obviaron el problema de una futura norma legal y fijaron en la propia Constitución una norma transitoria con un monto de renta. Eso duró hasta 1941 cuando se dicta finalmente una ley que fija una remuneración y, en 1965 tras una polémica con el Presidente Frei Montalva, la renta se asimiló a la de ministros de Corte Suprema” (CARMONA SANTANDER). Ver SENADO DE CHILE. Sitio web senado.cl. Cápsula “Parlamentarios y democracia: la dieta a lo largo de la República”. 11 de marzo de 2020. [En línea] <<https://www.senado.cl/parlamentarios-y-democracia-la-dieta-a-lo-largo-de-la-republica/senado/2020-03-10/202304.html>>.

El grueso de las leyes recién enumeradas, tuvo como antecedente legislativo el Proyecto de Código del Trabajo preparado por don Moisés Pobrete Troncoso a solicitud del Presidente Arturo Alessandri y despachado en 1921 al Congreso, quedando pendiente su aprobación desde esa fecha.

En consecuencia, las leyes aprobadas bajo la presión militar de septiembre de 1924 representan diversos capítulos del proyecto de lo que se pretendía sería el primer código laboral chileno.⁹⁸

El set de leyes sociales y laborales antes referido fueron publicadas en el Diario Oficial días después, entre los días 26 y 30 de septiembre de 1924, con excepción de la Ley nro. 4.056 sobre conflictos laborales, la cual fue publicada en el Diario Oficial con fecha 01 de diciembre de 1924.

Otras leyes que fueron aprobadas bajo la presión del Ruido de Sables fueron las diez siguientes, donde todas apuntaron a otorgarle beneficios a las Fuerzas Armadas:

- Ley nro. 4.041 (DO 09-SEP-1924), que concede recursos al erario nacional para cancelar el déficit,
- Ley nro. 4.042, con carácter de reservada,
- Ley nro. 4.043 (DO 11-SEP-1924), que otorga personalidad jurídica a las fábricas y maestranzas del ejército,
- Ley nro. 4.044 (DO 11-SEP-1924), que amplía el presupuesto para cubrir los beneficios otorgados por las cajas de retiro y montepío, creadas para el personal del ejército y la armada en virtud de la ley nro. 3.029,
- Ley nro. 4.047 (DO 15-SEP-1924) que aumenta la planta de jefes del ejército y

⁹⁸ “Al comenzar la década de 1920, la candidatura de Arturo Alessandri Palma alentó las esperanzas de los trabajadores al manifestarse, en su campaña, a favor de promulgar una legislación social que armonizara las relaciones entre el capital y el trabajo como estaba sucediendo en Europa y Estados Unidos. Sin embargo, durante su gobierno los parlamentarios se mostraron más preocupados de legislar una ley que aumentaba su dieta parlamentaria que las leyes laborales. La situación resultó intolerable para la oficialidad del Ejército, la cual se manifestó con fuerza en el Parlamento el 8 de septiembre de 1924, exigiendo la aprobación de dieciseis leyes, entre ellas importantes leyes laborales.”. En BIBLIOTECA NACIONAL DE CHILE. Sitio web Memoria Chilena. Cápsula sobre Orígenes de la legislación laboral en Chile (1924-1931). [En línea] <<http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-3633.html>>.

disminuye la de tenientes,

- Ley nro. 4.048, publicada como DL nro. 55 (DO 29-OCT-1924) , que aumenta los sueldos al personal del ejército y de la armada y del cuerpo de carabineros,
- Ley nro. 4.050 (DO 15-sep-1924) que modifica las leyes de retiro de oficiales y de caja de retiro y montepío del ejército y armada,
- Ley nro. 4.051 (DO 15-sep-1924) sobre presupuesto de gasto nacional,
- Ley nro. 4.052 (DO 13-sep-1924) sobre dotación y presupuesto de las policías de seguridad, y
- Ley nro. 4.060 (DO 08-sep-1924) que concede el título y prerrogativas de generales de brigada, en retiro, a coroneles retirados.

A continuación pasamos a revisar dos leyes cuyo contenido obedece al objeto de la presente memoria: ley nro. 4.055 sobre Accidentes del Trabajo (reforma la ley 3.170 de 1916) y ley nro. 4.054 sobre Seguro Obrero Obligatorio de Enfermedad, Invalidez y Accidentes del Trabajo.

1.4.1 La segunda ley de siniestros laborales histórica nro. 4.055 (DO 26-09-1924): de un seguro opcional a un seguro obligatorio de accidentes y enfermedades profesionales.⁹⁹

En términos sucintos, la segunda ley de Accidentes del Trabajo, publicada en septiembre de 1924 -como consecuencia del Ruido de Sables-, implicó pasar de un régimen de contratación voluntaria por los empleadores de un seguro de accidentes del trabajo, a uno nuevo de seguro obligatorio de accidentes y enfermedades profesionales.

Se debe tener en consideración que poco tiempo después de publicada esta ley, se le introducen mínimas modificaciones, en virtud del decreto ley nro. 379 publicado en el DO con

⁹⁹ Ley nro. 4.055 (DO 26-SEP-1924). Reforma la lei de accidentes del trabajo. CHILE. M. del Interior. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<http://bcn.cl/2me6v>>.

fecha 09 de mayo de 1925¹⁰⁰, al cual nos referiremos sucintamente. al final de este punto.

La ley 4.055 reviste las innovaciones y características respecto de la ley nro. 3.170 de 1916 que se presentan en el siguiente cuadro:

Ley nro. 4.055 de 1924 o segunda ley de siniestros laborales histórica. Aspectos abordados. Nota: lo destacado es nuestro.	
1. Personas protegidas (Sujeto activo)	Se mantiene el beneficio para obreros y empleados, pero los define como quien “ejecute un trabajo fuera de su domicilio, por cuenta ajena (art.1).
2. Sujeto pasivo	Es el patrono o empresario y lo define de modo idéntico a la ley 3.170, como “ <i>la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tome a su cargo la ejecucion de un trabajo o la explotacion de una industria</i> ” (arts. 1, 2 y 4).
3. El Estado y las Municipalidades como nuevo sujeto pasivo	“Art. 9.º <i>El Estado y las Municipalidades serán considerados como patronos para los efectos de la presente lei.</i> ”. De lo anterior se colige que los beneficios se extienden a quienes prestan servicios al Estado.
3. Siniestros o contingencias cubiertas: accidentes y además enfermedades profesionales	<p>La ley 4.055 innova, ya que además de cubrir los accidentes laborales, ahora incluye a la enfermedad laboral.</p> <p>La definición de <u>accidente</u> varía parcialmente: (...) <i>Entiéndese por accidente toda lesion que el obrero o empleado sufra a causa o con ocasion del trabajo y que le produzca incapacidad para el mismo.</i> (Art. 1).</p> <p>Las enfermedades profesionales, la cual se definen como: (...) <i>Las (...) causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesion o del trabajo que realice el obrero o empleado y que le produzca incapacidad.</i> <i>El Presidente de la República determinará, en un reglamento especial, las enfermedades profesionales a que se refiere el inciso anterior (...)</i> (art. 3).</p> <p>El destacado es nuestro.</p>
4. Ámbito de aplicación de las	<p>La nueva ley mejora, en dos sentidos:</p> <p>1) Al rebajar de 10 a 5 trabajadores para hacer sujeto pasivo y generar</p>

¹⁰⁰ Decreto Ley nro. 379 (DO 09-MAY-1925). S/N. CHILE. M. de Higiene, Asistencia y Previsión Social. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<http://bcn.cl/2qsq4>>. Tras la salida del gobierno de Arturo Alessandri el 11 de septiembre de 1924, y su posterior exilio, asume el poder de facto una Junta de gobierno, presidida consecutivamente por: Luis Altamirano Talavera, Pedro Pablo Dartnell y Emilio Bello Codesido, donde este último abandona el gobierno el 12 de marzo de 1925, día en que es elegido y asume por segunda vez en la presidencia de la república Arturo Alessandri Palma, tras su retorno del exilio. El gobierno de facto antes señalado explica la dictación del DL 379 modificadorio de la Ley 4.054, siendo aquél promulgado el 18 de marzo de 1925, cuya toma de razón figura firmada al final del cuerpo, por Emilio Bello.

<p>obligaciones de la ley : tamaño mínimo de la empresa y rubros (art. 6)</p>	<p>responsabilidad para los empleadores, e</p> <p>2) Incluyendo nuevos rubros, como los de: transporte, servicios, edificaciones, conductores eléctricos y redes telegráficas y telefónicas, pesca, faenas agrícolas, forestales y pecuarias; cerrando con una frase enunciativa que abre el espectro a todas las fábricas, faenas y talleres:</p> <p><i>Art. 6.º Las industrias o trabajos que dan lugar a la responsabilidad del patrono, siempre que ocupen cinco obreros por lo ménos, son las siguientes:</i></p> <p><i>1.a Los trabajos de las salitreras, salinas, canteras, minas de cualquier especie y los de las fábricas, fundiciones y talleres;</i></p> <p><i>2.a Los establecimientos o secciones de establecimientos donde se producen o se emplean industrialmente materias explosivas, inflamables, insalubres o tóxicas;</i></p> <p><i>3.a Las empresas de trasportes por tierra, por aire, por mar o por rios, lagos o canales y las empresas o faenas de carga y descarga;</i></p> <p><i>4.a La construccion, reparacion, conservacion y servicio de vias férreas, edificios, puertos, caminos, puentes, canales, diques, muelles, acueductos, alcantarillado y otras obras similares;</i></p> <p><i>5.a Los trabajos de colocacion, reparacion y conservacion de conductores eléctricos y redes telegráficas y telefónicas;</i></p> <p><i>6.a Las empresas de pesca fluvial y marítima;</i></p> <p><i>7.a La faenas agrícolas, forestales y pecuarias;</i></p> <p>8.a En jeneral, todas las fábricas, faenas y talleres.</p> <p>El destacado es nuestro.</p>
<p>5. Régimen de responsabilidad presunta del empleador</p>	<p>“Art. 2.º El patrono es responsable de los accidentes del trabajo ocurridos a sus obreros o empleados.”</p> <p><i>Esta presunción luego quedó manifiesta en el Reglamento:</i></p> <p>“Art. 3.o Se establece la presuncion legal de que el patrono es responsable de todo accidente ocurrido a sus empleados u obreros durante la prestacion de sus servicios”.</p> <p>En consecuencia, el patrono para eximirse de responsabilidad deberá probar que el accidente es de aquellos a que se refiere el artículo anterior. (Fuerza mayor extraña sin relacion alguna con el trabajo de la víctima y los accidentes producidos intencionalmente por la víctima).</p>
<p>6. Exclusiones de responsabilidad del empleador</p>	<p>El art. 2 de la ley 4.055 señala:</p> <p>“Esceptúanse los accidentes debidos a fuerza mayor estraña y sin relacion alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima.</p> <p><i>La prueba de las excepciones señaladas en el inciso anterior corresponde al patrono”.</i></p>
<p>7. Nueva responsabilidad subsidiaria del “propietario” o dueño de la obra (mandante)</p>	<p>La responsabilidad subsidiaria de un mandante o “propietario” que encarga la ejecución de un trabajo o la explotación de una industria a un tercero es una innovación, la cual se contempló en el art. 4:</p> <p><i>Art. 4.º La responsabilidad del patrono o empresario que por cuenta ajena tome a su cargo la ejecucion de un trabajo o la explotacion de una industria, no excluye la responsabilidad subsidiaria del</i></p>

	<p>propietario.</p>
<p>8. Responsabilidad de un tercero extraño por daños producto de accidentes.</p>	<p>Se mantiene la idea de que los perjudicados podrán reclamar las indemnizaciones conforme al derecho común, exonerando al empleador de responsabilidad por los accidentes pero parcialmente, “en la parte que el tercero causante del accidente sea obligado a pagar” (art. 5):</p> <p><i>Art. 5.º Sin perjuicio de la responsabilidad del patrono, la víctima del accidente o los que tengan derecho a indemnización podrán reclamar de los terceros causantes del accidente, la indemnización total del año sufrido por ellos, con arreglo a las prescripciones del derecho común.</i></p> <p><i>La indemnización que se obtuviere de terceros, en conformidad a este artículo, liberta al patrono de su responsabilidad en la parte que el tercero causante del accidente sea obligado a pagar.</i></p> <p><i>La acción contra los terceros puede ser ejercitada por el patrono a su costa y a nombre de la víctima o de los que tienen derecho a indemnización, si ellos no la hubieren deducido dentro del plazo de noventa días, a contar desde la fecha del accidente.</i></p> <p>Se innova al conceder la titularidad de la acción indemnizatoria contra los terceros tanto a:</p> <ol style="list-style-type: none"> La víctima o de los que tienen derecho a indemnización, dentro del plazo de 90 días, contados desde la fecha del accidente, El empleador, si transcurren los 90 días antes señalados sin que se haya deducido acción indemnizatoria por las víctimas directas o por repercusión (art. 5).
<p>9. Beneficiarios</p>	<p>Siguen siendo: la víctima, el o la cónyuge sobreviviente y los hijos legítimos e ilegítimos, no siendo mencionados los hijos naturales.</p> <p>Se innova al incluir además:</p> <ul style="list-style-type: none"> • A “<i>los ascendientes y descendientes legítimos e ilegítimos, que vivían a espensas de la víctima o que conforme a la ley tenían derecho a reclamar de ésta pensiones alimenticias</i>”, y • “<i>A falta del cónyuge, de ascendientes y descendientes, las personas, sean parientes o no, que vivían a la fecha del accidente a cargo y a espensas de la víctima (...), si se encontraren absolutamente incapacitadas para el trabajo</i> (art. 14).
<p>10. Carácter provisional de las indemnizaciones del seguro</p>	<p>Es una innovación de la ley, establecida en el art. 15, el cual permite solicitar la revisión, dentro del plazo de dos años desde la fecha del accidente.</p> <p>El fundamento del reclamo es revisar el fundamento de la indemnización, “<i>sea en la gravación o atenuación de la incapacidad, sea en la muerte de la víctima, a consecuencia de las lesiones sufridas</i>” .</p>
<p>11. Contratación obligatoria del seguro por el empleador y forma de cumplirla</p>	<p>La contratación del seguro ahora es obligatoria para los empleadores.</p> <p>“<i>Art. 21. Las obligaciones establecidas en los artículos anteriores deben cumplirlas el patrono o el propietario, en su caso, asegurando el riesgo profesional del obrero o empleado en una asociación mutua, en una sociedad chilena de seguros o en una fundación con personalidad jurídica, que reúnan las condiciones de organización y garantía que establezca el reglamento respectivo</i>”.</p>

	El destacado es nuestro.
12. Obligación legal alternativa del empleador en caso de no contratar el seguro	<p>La ley 4.055 establece en su art. 22 un mecanismo de solución de carácter alternativo y obligatorio, para el caso de no tener contratado un seguro para cubrir los riesgos de todos sus trabajadores, y acaecer un siniestro que dé lugar a los beneficios de la ley:</p> <p><i>“Art. 22. El patrono que no asegure a sus obreros del cumplimiento de sus obligaciones, en la forma prescrita en el artículo anterior, está obligado, en caso de accidente que ocasione la muerte o incapacidad permanente de la víctima:</i></p> <p><i>1.º A efectuar, dentro del plazo de un mes contado desde la fecha de la notificación de la sentencia, firme, que declare el derecho de la víctima o de sus deudos, la constitución de una garantía hipotecaria o prendaria representativa de la renta o pension adeudada en la Sección de Accidentes de la Caja Nacional de Ahorros.</i></p> <p><i>Podrá también depositar una parte del capital representativo de la renta, que no sea inferior al veinticinco por ciento, en la Caja Nacional de Ahorros; y en tal caso, quedará obligado a pagar a la misma Caja la pensión correspondiente por mensualidades anticipadas.</i></p> <p><i>El atraso en una sola mensualidad dará acción ejecutiva para obtener el pago total del capital representativo.</i></p> <p><i>2.º A contribuir a la formación del fondo de garantía a que se refiere el artículo 30 de esta ley, con una cantidad equivalente al cinco por ciento del capital representativo de las rentas o pensiones que deba depositar, en conformidad al número 1.º”</i></p> <p>El destacado es nuestro.</p>
13. Responsabilidad residual obligatoria del empleador para indemnizaciones inferiores a las establecidas en la ley 4.055	<p>La contratación del seguro exonera de toda responsabilidad al empleador, en los siguientes términos:</p> <p><i>“Art. 24. Por el seguro regularmente contratado, el patrono queda exento de toda responsabilidad, a condición de que la suma que corresponda percibir al obrero no sea inferior a la que le acuerda esta ley.”</i></p> <p>De la norma recién descrita se infiere que, si judicialmente se determina el quantum indemnizatorio es menor al importe de los beneficios de la ley, éste debe ser reclamado por el trabajador, en cuanto víctima directa que sufre el daño o perjuicio, en contra del empleador.</p>
14. Fiscalización estatal de las entidades que aseguren los riesgos de la ley 4.055	<p>La idea central es velar porque la situación financiera de las entidades aseguradoras ofrezcan las garantías suficientes para poder cubrir sus compromisos, mediante la constitución de reservas:</p> <p><i>“Art. 23. Las compañías de seguros, mutuales o a primas fija que aseguren los accidentes del trabajo, serán sometidas a la supervigilancia y control del Estado y compelidas a constituir las reservas y cauciones que se consideren necesarias y que se determinarán por un reglamento del Presidente de la República.”</i></p>
15. Beneficios económicos de	<p>La obligación de brindar y costear la asistencia médica es absoluta para todo empleador, con total prescindencia del número de</p>

<p>asistencia: pago de gastos de traslado, atención médica, de farmacia y funerarios (art.10)</p>	<p>trabajadores que estén a su cargo.</p> <p>“Art. 10. Todo patrono, aun cuando ocupe menos de cinco obreros, pagará sin derecho a reembolso, la asistencia médica y los gastos de botica de la víctima de un accidente del trabajo, hasta que ésta se encuentre, según informe médico, en condiciones de volver al trabajo o comprendida en alguno de los casos de incapacidad permanente.</p> <p>El patrono hará trasladar también a su costa al obrero a la población, hospital o lugar más cercano donde pueda atenderse a su curación, si en el lugar de los trabajos no se le pudiera prestar la debida asistencia médica y farmacéutica.</p> <p>La asistencia debida a la víctima comprende la atención quirúrgica, los aparatos ortopédicos y todos los medios terapéuticos o auxilios accesorios del tratamiento prescrito por el médico.</p> <p>Por regla general, la prestación de los auxilios médicos o farmacéuticos corresponde al médico o farmacia que el patrono designe. No obstante, la víctima tiene el derecho de elegir libremente el médico o la farmacia, pero si hace uso de este derecho, la obligación del patrono queda limitada a sufragar los gastos de asistencia que el juez de letras respectivo determine prudencialmente, según la naturaleza y circunstancias del accidente.</p> <p>Si la víctima hace la elección del médico, el patrono tiene el derecho, mientras dure el tratamiento de designar por su parte, un médico que le informe sobre el estado del enfermo.</p> <p>Si la víctima se niega a recibir la visita del médico designado por el patrono, éste podrá ser autorizado por el juez de letras para suspender el pago de la indemnización.</p> <p>Si el empleado u obrero fuere asistido en un hospital, el patrono deberá, sin derecho a reembolso, contribuir a los gastos del establecimiento con la cantidad que fijen los reglamentos respectivos y hasta un máximo de cuatro pesos por día.</p> <p>En caso de muerte, el patrono deberá además, costear los gastos de funerales hasta concurrencia de la suma de doscientos pesos”.</p> <p>El destacado es nuestro.</p>
<p>16. Tipos de incapacidad (arts. 12 y 13)</p>	<p>Se mantienen idénticas categorías que las de la ley 3.170 de 1916:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Temporal ● Permanente parcial ● Permanente total <p>La ley 4.055 no define dichas incapacidades.</p> <p>La actual ley 16.744, que distingue entre:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Incapacidad temporal ● Incapacidad permanente, la cual denomina invalidez, entendida ésta como la pérdida de capacidad de ganancia. La invalidez a su vez puede ser parcial, total o gran invalidez.
<p>17. Mutilaciones y daños estéticos indemnizables</p>	<p>Se regulan por primera vez las mutilaciones, como lesiones indemnizables.</p> <p>“Art. 13 (...) Los accidentes que sin producir incapacidad permanente para el trabajo acarreen la mutilación grave de la víctima, darán derecho a la mitad de la indemnización establecida en el número 3 de este artículo”. El destacado es nuestro.</p>

	<p>La ley 4.055 se complementa por su reglamento, el decreto nro. 238 (art. 26), cuyo texto se revisará en un acápite siguiente.</p>
<p>18. Beneficios económicos para el trabajador en cuanto víctima directa (art. 13)</p>	<p>“Art. 13. Los obreros o empleados, víctimas de accidentes, tienen derecho a las siguientes indemnizaciones:</p> <p>1.º A la mitad de su jornal, desde el día en que tuvo lugar el accidente hasta el día en que se halle en condiciones de volver al trabajo, si la incapacidad es temporal;</p> <p>2.º A una pension vitalicia igual al sesenta por ciento del salario anual, si la incapacidad es permanente total; y</p> <p>3.º A una pension vitalicia calculada en razón de la disminución de capacidad de trabajo y que no exceda del treinta por ciento del salario anual, si la capacidad es permanente parcial.</p> <p>Cuando en el caso de incapacidad temporal, trascurriere un año sin haberse obtenido la curación completa de la víctima, se abonará a ésta la indemnización que le corresponde, según los casos, conforme a los números 2.º y 3.º de este artículo.</p> <p>Los accidentes que sin producir incapacidad permanente para el trabajo acarreen la mutilación grave de la víctima, darán derecho a la mitad de la indemnización establecida en el número 3 de este artículo”.¹⁰¹</p> <p>El destacado es nuestro.</p>
<p>19. Beneficios pecuniarios indemnizatorios de las víctimas indirectas en caso de accidente fatal (art 14 Ley 4.055)</p>	<p>Se incorporan como nuevos beneficiarios, a falta de hijos, a los ascendientes y descendientes, que vivían a expensas de la víctima:</p> <p>“Art. 14. Si el accidente produjere la muerte, los deudos y demás personas señaladas en la presente lei tendrán derecho a indemnizaciones, en conformidad a las reglas siguientes:</p> <p>1.a El cónyuge sobreviviente, siempre que el matrimonio se hubiere celebrado antes del accidente, a una renta vitalicia igual al veinte por ciento del salario anual de la víctima.</p> <p>Si el cónyuge contrajera segundas nupcias podrá optar entre la renta de que disfrute o una indemnización total equivalente a cinco anualidades de la misma renta.</p> <p>2.a Los hijos menores de dieciseis años, sean legítimos o ilegítimos, tendrán derecho a percibir, en conjunto, hasta que cumplan esa edad, una pension anual igual al cuarenta por ciento del salario anual, si hubiere cónyuge con derecho a renta vitalicia, e igual al sesenta por ciento en caso contrario.</p> <p>La pension será divisible entre los hijos por iguales partes.</p> <p>En ningun caso la pension de un hijo excederá del veinte por ciento del salario del padre y habrá entre ellos derecho de acrecer hasta que la pension de cada hijo alcance al máximo señalado en el inciso 1.º del número 2.º de este artículo.</p> <p>3.a A falta de hijos, los ascendientes y descendientes legítimos e ilegítimos, que vivian a expensas de la víctima o que conforme a la lei tenían derecho a reclamar de ésta pensiones alimenticias, recibirán, los primeros, una renta vitalicia y los segundos una pension temporal hasta que cumplan la edad de dieciseis años.</p>

¹⁰¹ Corrección del DL 379 que eliminó la anomalía de a versión original histórica.

	<p><i>Las rentas y pensiones individuales no podrán exceder del diez por ciento del salario anual y la suma de ellas de una cuota equivalente al treinta por ciento del mismo salario.</i></p> <p><i>Si concurrieren mas de tres ascendientes o descendientes, las rentas y pensiones se reducirán proporcionalmente.</i></p> <p><i>4.a A falta del cónyuge, de ascendientes y descendientes, las personas, sean parientes o no, que vivian a la fecha del accidente a cargo y a espensas de la víctima, tendrán derecho a una renta vitalicia, si se encontraren absolutamente incapacitadas para el trabajo, o a una pensión temporal pagadera hasta los dieciseis años, mientras no hubieren cumplido la edad señalada. La suma de estas rentas y pensiones no podrán exceder de una cuota igual al veinte por ciento del salario ni del diez por ciento para cada uno, debiendo las rentas o pensiones individuales reducirse proporcionalmente si concurrieren mas de dos beneficiados”.</i></p> <p>El destacado es nuestro.</p>
<p>20. Reglas de cálculo (art.7)</p>	<p><i>Art. 7.º Para los efectos de esta lei se entiende por salario la remuneracion efectiva que gane el obrero en dinero o en otra forma, ya sea por trabajos a destajo, por horas extraordinarias, por gratificacion, participacion en los beneficios o cualquiera otra retribucion accesoría que tenga un carácter normal en la industria.</i></p> <p>(...)</p> <p><i>La determinacion del salario que en su totalidad o en parte no se perciba en dinero, se hará por el juez de la causa, con arreglo a las circunstancias en que se efectuaba el trabajo y teniendo en cuenta el valor en la localidad de las especies u otras prestaciones suministradas y la tasa de los salarios para los obreros de la misma profesion u oficio, y en defecto de ésta, de las profesiones o trabajos que tengan mayor analogía con los que hayan ocasionado el accidente.</i></p> <p>Se establecía un <u>salario tope</u>:</p> <p><i>Art. 8.º El salario o sueldo anual no se considerará nunca mayor de tres mil pesos ni menor de seiscientos, aun tratándose de obreros o aprendices, que no reciben remuneracion.</i></p> <p>(...)</p> <p><i>Sin embargo, los obreros o empleados que ganen mas (...) podrán estipular con sus patrones indemnizaciones mayores que las fijadas por esta lei; pero los derechos y acciones concernientes a la parte de indemnizacion que exceda del máximo legal, solo podrán perseguirse con arreglo al derecho comun.</i></p> <p>El destacado es nuestro.</p>
<p>21. Procedimientos en caso de siniestro</p>	<p>En el art. 32 del Título IV de la ley 4.055 se establecía un procedimiento obligatorio de denuncia ante la justicia ordinaria “en caso de accidente que pueda ocasionar la incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima”, <u>dentro del plazo de 5 días</u> desde que acaeció el suceso.</p> <p>El art. 36 le hacía supletorias a las reglas de Juicio Sumario del CPC.</p> <p>Por último, es importante mencionar que no hay normas de procedimiento en caso de enfermedad profesional.</p>

<p>22. Aspectos preventivos y protectores de seguridad e higiene</p>	<p>Un aspecto novedoso en la ley 4.055 es el Título V “<i>De las medidas de prevision y vijilancia</i>”, en el cual se establece que:</p> <p><i>“Art. 38. En los reglamentos de esta lei, se indicarán los casos en que deben emplearse mecanismos protectores del obrero o preventivos de los accidentes del trabajo, así como las demas condiciones de seguridad e hijiene a que estará obligada cada industria.</i></p> <p><i>Las infracciones de las disposiciones reglamentarias a que se refiere este artículo se penarán con multa de cincuenta a trescientos pesos, sin perjuicio de la responsabilidad criminal a que haya lugar”.</i></p> <p>El destacado es nuestro.</p> <p>Aquí encontramos el germen de los equipos de protección personal (EPP), presentes en el DS nro. 594 actual.</p> <p>El título V de la ley 4.055 debe entenderse complementado y en armonía con el Capítulo VI sobre “<i>las medidas de prevision y vijilancia</i>” de su reglamento, el Decreto 238 de 1925.</p>
<p>23. El Reglamento Interno como complemento a la gestión de seguridad.</p> <p>Tope del 25% a las multas por indisciplinas</p> <p>(Art.39)</p>	<p><i>“Art. 39. En los reglamentos internos de orden y seguridad del trabajo, dictados por los patronos, podrán sancionarse las infracciones con multa proporcionada a la naturaleza o gravedad de la infraccion, sin que, en ningun caso, el total de las multas aplicadas por dia, pueda exceder de la cuarta parte del salario diario del obrero.</i></p> <p><i>Los reglamentos de orden y seguridad del trabajo deberán ponerse en conocimiento de los obreros, quince días antes de la fecha en que comiencen a rejir, y hallarse fijados, a lo ménos, en dos sitios visibles del lugar del trabajo.</i></p> <p><i>El producto de las multas a que se refiere el primer inciso de este artículo, deberá ser depositado íntegramente por el patrono en la Seccion de Accidentes de la Caja Nacional de Ahorros, dentro del plazo de un mes, contado desde la fecha de su aplicacion. Si el patrono no efectuare el depósito o retuviere en su poder una parte de las multas, incurrirá en las sanciones prescritas por el artículo 26 de esta lei”.</i></p> <p>El destacado es nuestro.</p>
<p>24. El debut de la Dirección del Trabajo¹⁰² como ente</p>	<p><i>“Art. 40. La Direccion Jeneral del Trabajo tendrá a su cargo, la inspeccion y vijilancia administrativa necesarias para asegurar la estricta observancia de esta lei y sus reglamentos complementarios.</i></p>

¹⁰² La Dirección del Trabajo, tiene su origen histórico en la Dirección General del Trabajo, dependiente del Ministerio del Interior, instituida en septiembre de 1924, bajo el primer gobierno de Arturo Alessandri Palma, en virtud de la ley nro. 4.053, sobre Contrato de Trabajo, promulgada el 08 de septiembre y publicada en el DO el 29 de septiembre, ley que “en su artículo N° 38 señala las principales funciones de la Dirección General del Trabajo”. “La existencia legal de la Dirección General del Trabajo comienza el primero de enero de 1925, a través del Decreto-Ley de Presupuesto de la Nación”. Ver DIRECCIÓN DEL TRABAJO. La Inspección General del Trabajo. El surgimiento de la Fiscalización Laboral 1924-1934. Santiago, enero 2010, p. 37, [En línea] <https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-97598_recurso_1.pdf>; y DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Sitio web, sección noticias. La Dirección del Trabajo cumple 84 años. [En línea] <<https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-95964.html>>.

fiscalizador de los empleadores y las aseguradoras	<i>La misma Oficina ejercerá directamente la vigilancia y fiscalización de las asociaciones o sociedades de seguros contra los accidentes del trabajo”.</i>
25. Privilegio en quiebra de primera clase, idéntico a los salarios	Se mantiene y confirma la preferencia para el pago de los créditos de la ley en caso de quiebra del empleador, con referencia al Código Civil (art. 19), propuesta en la ley 3.170. El art. 2472 del Código Civil de la época rezaba: <i>“La primera clase de créditos comprende los que nacen de las causas que en seguida se enumeran : (...) 4.a Los salarios de los dependientes i criados por los últimos tres meses”</i> . ¹⁰³
26. Prescripción de la acción de reclamo de las indemnizaciones o rentas del seguro de la ley	Se aumenta el plazo de uno a dos años (art. 17), contados desde la fecha de la denuncia del siniestro.
27. Carácter irrenunciable de los beneficios de la ley	<i>“Art. 20. Los derechos que esta lei concede a los obreros y empleados, así como las indemnizaciones y rentas a que den lugar, no pueden renunciarse, cederse, compensarse, retenerse, ni embargarse, y, en general, es nulo todo pacto contrario a las disposiciones de esta lei. No podrá, tampoco estipularse un modo de pago distinto del que la lei establece (...)”.</i>
28. Fondo de Garantía del pago de las indemnizaciones	<i>“Art. 31. Si el patrono o propietario o algunos de los aseguradores dejare de satisfacer una indemnización debida por muerte o por una incapacidad permanente y declarada por sentencia firme, el pago inmediato de la indemnización se hará con arreglo al Fondo de Garantía a que se refiere el artículo anterior que para este efecto se constituirá en la Caja Nacional de Ahorros”.</i> El destacado es nuestro.
29. Sujetos pasivos de las multas por infracción . Responsabilidad solidaria del mandante o dueño de la obra	<i>“Art. 45. Las multas se decretarán contra el empresario, gerente, director o jefe de la industria, obra o establecimiento donde el trabajo se preste, pero serán solidariamente responsables con ellos el particular, compañía, sociedad o institución propietaria de la industria, obra o establecimiento”.</i> El destacado es nuestro.
30. Garantía de las bases de cálculo	<i>“Art. 27. El capital que represente las rentas establecidas en esta lei se calculará con arreglo a las escalas de mortalidad y a la tasa de intereses fijados por el Ministro de Hacienda, y demas condiciones que el Presidente de la República determine en el reglamento</i>

¹⁰³ Código Civil, año 1855, CHILE. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile - BCN-. [En línea] <<https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=1973&tipoVersion=0>>.

	<p><i>respectivo.</i></p> <p><i>Se prohíbe a las Compañías de Seguros o de Pensiones adoptar bases de cálculo que presten menos garantías para el servicio de las pensiones que las establecidas en la forma prescrita en el inciso anterior”.</i></p> <p>El destacado es nuestro.</p>
31. Acción popular	<p><i>“Art. 46. Se concede acción popular para denunciar las infracciones de esta ley o de sus reglamentos. Esta acción prescribirá en un año”.</i></p>
32. Difusión de la ley en los recintos laborales	<p><i>“Art. 47. En toda fábrica, taller o empresa afectada por esta ley, deberá fijarse en sitios visibles a que tengan acceso los trabajadores, un cartel con el texto íntegro de la presente ley”.</i></p>

Tabla 5: Aspectos regulados en la ley 4.055 de 1924 o segunda ley de siniestros laborales histórica.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de texto de la norma obtenido de sitio BCN.

Las modificaciones introducidas a la ley 4.055, en virtud del DL 379 de 1925¹⁰⁴, se resumen en las siguientes:

- La incapacidad y su determinación. En el art. 12 del texto original de la ley 4.054, se establecía que su reglamento determinaba las **lesiones** que producían **todos los tipos de incapacidad**, tanto temporal como permanente (parcial y total) y la **valorización** de éstas, sobre la base de la **disminución de la capacidad de trabajo** que ocasionen, tomando en cuenta la **edad** de la víctima del accidente. El DL 379, dejó al Reglamento la determinación de las lesiones que producen incapacidad, pero solo la valorización, pero solo la tabla de valorización de las **incapacidades permanentes parciales**, por lo que en los casos no contemplados la determinación del grado de incapacidad (temporal y permanente total) y su indemnización quedaban entregada a las partes de común acuerdo, o en subsidio al juez (art. 12);
- El DL modificatorio establece un tipo de indemnización garantizada para la categoría de *obrero especialista*, categoría cuya clasificación y requisitos eran materia del reglamento (art. 12);
- En materia de pensiones anuales para los hijos del trabajador fallecido menores de 16 años, se establece que *“la calidad de ilejítimo, deberá comprobarse por la*

¹⁰⁴ Decreto Ley nro. 379 (DO 09-MAY-1925). CHILE. Versión original...Op. cit. p.93.

correspondiente inscripción verificada con anterioridad al accidente, teniendo por exacta la declaración hecha por la persona que solicitó la inscripción”(art.14); y

- El DL extiende la preferencia en los pagos en caso de incendio sobre las pólizas de seguro (art. 19 inc. 2°).

1.4.1.1 Decreto nro. 238. Reglamento de la ley nro. 4.055 ¹⁰⁵(DO 06-05-1925).

El Reglamento de la Ley 4.055 se publica el 06 de mayo de 1925, manteniéndose formalmente vigente hasta hoy, con una actualización del año 2018¹⁰⁶, no obstante la derogación expresa de la ley a la cual accede, en virtud del art. 574 del DFL nro. 178 o código laboral de 1931.

Entre los aspectos relevantes, señalamos:

- Conceptos de los siniestros y exclusión de las enfermedades preexistentes:

*“Artículo 1.o Para el efecto del derecho a las indemnizaciones establecidas por la presente lei, entendiéndose por **accidente del trabajo**, todo **suceso eventual** que en o con motivo del trabajo, ocasionen un **daño** al obrero o al empleado; por **lesión**, toda **alteracion corporal, orgánica o funcional**, sufrida por el obrero o el empleado, en la ejecucion del trabajo o en ocasión y por consecuencia del mismo y que produzca la **muerte** de la víctima o una **incapacidad cualquiera para el ejercicio de su trabajo habitual**¹⁰⁷.*

*4.o Se reputa responsable en el caso de **enfermedad profesional** al patrono en cuyo servicio el obrero se incapacite para el trabajo, a ménos que se pruebe que la víctima padecía de la **enfermedad ántes de entrar a su servicio**.
En tal caso el accidentado o sus deudos podrán perseguir la responsabilidad de los patronos anteriores, siempre que no haya trascurrido el plazo de prescripcion a que*

¹⁰⁵ Decreto nro. 238. CHILE. M. de Higiene; Asistencia y Previsión Social (DO 06-MAY-1925). Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile/ BCN. [En línea] <<http://bcn.cl/2qsse>>.

¹⁰⁶ Las modificaciones de 2018 fueron en materia de: a) tablas de Capitales Representativos (art. 27 de la ley), diferenciadas por invalidez de hombres, mujeres, viudez, orfandad hombres, orfandad mujeres, orfandad de hijos inválidos hombres, orfandad de hijos inválidos mujeres), y b) actualización de unidad monetaria de las multas a empleadores infractores.

¹⁰⁷ Recordar que la ley 4.055 define como accidente “toda lesión que el obrero o empleado sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad para el mismo” (art. 1), y enfermedades las “causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realice el obrero o empleado y que le produzca incapacidad” (art. 3).

se refiere el artículo 15 de la lei.

*Quien pretenda derecho a indemnizacion por enfermedad profesional, debe presentar un **certificado médico que declare que la enfermedad fué contrada por la clase de trabajo que la víctima abandonó**, la fecha cuando probablemente contrajo la enfermedad, y la posible duracion de la misma”.*

- Concepto de patrono y su responsabilidad:

*Artículo 1.o (...) por patrono, la **persona natural o jurídica sea ésta de derecho público o de derecho privado**, que por cuenta propia o ajena **dirija un negocio**, tome a su cargo la ejecucion de un trabajo, o la explotacion de una industria.*

*Art. 4.o De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 1.o de la lei y de este Reglamento, entiéndese, en jeneral, por patrono, al **propietario de una industria u obra donde el trabajo se preste**.*

Este último concepto resulta crucial, pues nos da luces de quién es el responsable directo en caso de verificarse los siniestros: el dueño del lugar de los servicios, es decir, el escenario real. La norma es la regla general y aplicable a contratación directa, sin intermediarios.

El art. 4 a continuación señala quién es el empleador en caso de figuras trianguladas o de subcontratación:

*“Estando contratadas la explotacion o ejecucion de la industria u obra en todo o en parte, se considerará como **patrono, al empresario, sub-empresario o contratista** que haya contratado los servicios del obrero o empleado víctima del accidente”.*

Lo destacado es nuestro.

Luego se establece el tamaño mínimo de una entidad empleadora para los efectos de la responsabilidad, volviéndose a la regla general del dueño de la obra, en caso de que el contratista con menos de 5 dependientes:

*Los contratistas o sub-empresarios profesionales que tengan **ménos de cinco obreros** ocupados en el momento del accidente, no adquieren la calidad de patronos y subsistirá la responsabilidad del empresario o propietario en su caso.*
El destacado es nuestro.

- Concepto de trabajadores independientes (art. 4 inc. 4°):

*“Los **artesanos u obreros que de ordinario trabajan solos** que no sean de profesion contratista ni sub-empresarios y **que accidentalmente se reúnan con otros obreros para la colaboracion de un trabajo**, no adquieren la calidad de patrono, y subsiste la responsabilidad del empresario o propietario. Sin embargo, en caso que el número de obreros así reunidos para la ejecucion de un trabajo sea*

superior a once, contando al obrero que dirija la colaboracion, este último será considerado patrono si reparte los jornales por cuenta propia. En caso contrario subsistirá la responsabilidad del propietario y empresario en su caso”.

El destacado es nuestro.

- Conceptos de obrero y empleado:

*“Artículo 1.o (...) **por obrero**, la persona que trabaje en un oficio u obra de mano; y, **por empleado**, la persona destinada por su patrono a la atencion y despacho de los negocios que le interesen.*

*Art. 5.o Para los efectos de la lei y del presente Reglamento se comprende bajo la denominacion jenérica de **obrero**, a toda persona que en las industrias o empresas a que se refiere el artículo 6.o de la lei, y en virtud de un contrato verbal o escrito desempeñe una ocupacion o realice un trabajo, en calidad de empleado, obrero o aprendiz, sea a sueldo, sea a salario fijo o a destajo, sea sin remuneracion alguna por sus servicios”.*

El destacado es nuestro.

- Presunción legal de responsabilidad del empleador: “Se establece la presuncion legal de que el patrono es responsable de todo accidente ocurrido a sus empleados u obreros durante la prestacion de sus servicios” (art. 3).
- Régimen de responsabilidad de terceros:

*“Art. 7.o En virtud de lo dispuesto en el artículo 5.o de la lei, la víctima del accidente tendrá derecho a perseguir **de los terceros causantes del accidente, la indemnizacion total del daño sufrido**, con arreglo a las prescripciones del **derecho comun**. La indemnizacion que así obtuviere libertará al patrono, si resulta mayor la indemnizacion que la que la lei de accidentes del trabajo le obliga a pagar. Si la indemnizacion resulta menor, la responsabilidad del patrono subsistirá por la diferencia entre dicha suma y la cantidad que de otro modo habría sido obligado a pagar.*

*Si la víctima no entabla accion contra los terceros responsables del accidente, dentro de **noventa dias**, contados desde la fecha del suceso, el patrono lo puede hacer a su costa, a nombre de la víctima o de los que tengan derecho a indemnizacion, para recuperar lo que hubiere pagado por la indemnizacion ordenada por la lei de accidentes del trabajo.*

Las acciones contra terceros a que se refiere este artículo, no escluyen las que procedan con arreglo al derecho comun, en contra de los responsables de un accidente, para obtener las indemnizaciones por los daños producidos por él y ajenos a las indemnizaciones que por esta lei se establecen”.

El destacado es nuestro.

- En el art. 9 se enumeran los giros o actividades cubiertas.
- En el art. 21 se establecen las clasificaciones de las incapacidades, según tipo de lesión:
 - 1) Temporal, la que “será apreciada como prolongacion de las consecuencias

patológicas ocasionadas por el accidente y su concepto rejará mientras el obrero no se halle en condiciones de volver al trabajo”;

2) Definitiva parcial o relativa, consistente en la disminución parcial “pero definitiva de la capacidad de trabajo de la víctima”, la cual “deberá calificarse necesariamente atendiendo a la disminución de capacidad de trabajo de la víctima, con relación a su oficio o profesión habitual y no al trabajo accesorio o accidental que aquélla ejecutaba en el momento de ocurrir el accidente” y que incluye:

- a) La pérdida de la extremidad superior derecha, en su totalidad o en sus partes esenciales (...),
- b) La pérdida de la extremidad superior izquierda,
- c) La pérdida de una de las extremidades inferiores, en su totalidad o en sus partes esenciales (...),
- d) Las afecciones del sistema nervioso, sean centrales o periféricas que determine la anulación funcional de alguna extremidad o de partes esenciales de la misma (...),
- e) La cofosis y sordera completa.
- f) La pérdida o ceguera de un ojo.
- g) Las hernias traumáticas inguinales o crurales simples o dobles.

3) Definitiva total o absoluta, que son:

“Las que imposibilitan al obrero de una manera definitiva o perpétua, para todo género de trabajo y principalmente las que se enumeran en seguida:

- a) La pérdida total o en sus partes esenciales de las dos extremidades superiores, de las dos inferiores, y de una extremidad inferior y otra superior, conceptuándose para este fin como partes esenciales el pié y la mano.
- b) La lesión funcional del aparato locomotor que determine consecuencias análogas a la mutilación de las extremidades a que se refiere la letra anterior.
- c) La pérdida de los dos ojos, entendida como tal la anulación del órgano o pérdida total de la fuerza visual.
- d) La pérdida de un ojo, con disminución importante de la fuerza visual en el otro.
- e) La enajenación mental incurable.
- f) Las lesiones orgánicas o funcionales del cerebro o de los aparatos circulatorios y respiratorios ocasionadas directa o indirectamente por la acción mecánica de las maquinarias o elementos industriales y siempre que se reputen incurables.
- g) La concurrencia de dos o más lesiones constitutivas cada una de incapacidad parcial y que evaluadas en conjunto, puedan reputarse análogas en sus consecuencias a una incapacidad absoluta”.

- Se regula por primera vez el **daño estético**, por mutilación. Actualmente este se regula

en el art. 37 de la ley nro. 16.744¹⁰⁸. La norma inédita reglamentaria señalaba:

“Art. 26. El accidente que, sin dejar a la víctima incapacitada para el trabajo, la deje gravemente mutilada, da derecho a la indemnización establecida para la incapacidad permanente parcial. Esta indemnización será la máxima en caso que la mutilación esté en la cara, cabeza o partes genitales y será evaluada por acuerdo entre las partes o por el juez en subsidio”.

- En el art. 27 se regulan los oficios que, ejercidos por más de tres años, convierte en la categoría de *obrero especialista* a q quien los ejercía.
- Carácter inmediato de la obligación de prestar primeros auxilios, traslado y asistencia médica y farmacéutica en caso de accidente. Es una obligación que no se contempla en el texto de la ley 4.055, la cual solo se refería a las formalidades de la denuncia o comunicación del accidente ante la justicia ordinaria dentro del plazo de 5 días. Los artículos reglamentarios preceptuaban lo siguiente:

“Art. 28. En caso de accidente del trabajo, la obligación mas inmediata del patrono es la de proporcionar a la víctima la asistencia médica y farmacéutica.

Art. 29. Ocurrido el accidente, las personas que lo hayan presenciado o que primero tengan noticias de él, deberán acudir, sin demora alguna, en demanda de los auxilios sanitarios, mas próximos, sin perjuicio de la obligación del patrono de proporcionar sin retardo la asistencia médica y farmacéutica.

Art. 30. Si en el lugar de los trabajos no se pudiere disponer, en condiciones adecuadas, de la asistencia médica y farmacéutica, el patrono hará trasladar a su costa al obrero, en cuanto lo permita su estado, a la poblacion-hospital o lugar mas cercano, donde sea posible atender a su curación”.

El destacado es nuestro.

- Contenido y duración de la asistencia médica:

“Art. 31. La asistencia que debe prestarse a la víctima, comprende la atención médica y quirúrgica, los medicamentos y en jeneral, los aparatos ortopédicos y todos los medios terapéuticos o auxilios accesorios del tratamiento médico prescrito, sea para garantizar el éxito del tratamiento, sea para atenuar las consecuencias de la lesión.

Art. 32. La asistencia médica y farmacéutica se debe por toda la duración de la enfermedad, desde el momento en que el accidente ocurra hasta que la víctima se encuentre, según certificación del médico o médicos que la asistan, en condiciones de volver al trabajo o comprendidas en alguno de los casos de incapacidad permanente”.

¹⁰⁸ En la actual ley 16.744 el daño estético abarca tanto a la mutilación importante como a la deformación notoria.

El destacado es nuestro.

- Importe de la obligación de financiar el costo de la asistencia hospitalaria:

“Art. 38. Si la víctima es asistida en un hospital, el patrono queda exonerado de los gastos de asistencia médica y farmacéutica, salvo en la parte que corresponde a los médicos especialistas o auxilios accesorios del tratamiento, que no puedan ser suministrados por el hospital.

Art. 39. En todo caso, si la víctima es asistida en un hospital, el patrono está obligado a contribuir a los gastos del establecimiento, con una suma que no exceda de cuatro pesos por cada día de permanencia de la víctima en el hospital.

Las personas o instituciones que tengan la representación del establecimiento, podrán reclamar directamente del patrono el pago de los gastos de asistencia (...).”
El destacado es nuestro.

- Duración de la indemnización por incapacidad temporal:

No se establecía una duración máxima a la incapacidad temporal, toda vez regía “*miéntras el obrero no se halle en condiciones de volver al trabajo*” (art. 21) y “*hasta la curacion completa de la víctima*” (art. 44) . Hoy en cambio tiene en la ley 16.744 una duración máxima de 52 o 104 semanas (art.31).

- Se coloca el tope a la pensión vitalicia por incapacidad permanente parcial (relativa) de “*La indemnización para la incapacidad relativa no excederá del salario de dos años*”. (Art. 45 inc. 2°). En esto se sigue idéntica regla a la establecida en la ley 3.170.
- Se establece una tabla clasificatoria de la incapacidad permanente parcial (relativa). Las incapacidades no clasificadas serían valorizadas de común acuerdo entre las partes o por el juez en subsidio. (Art. 45).
- Devengo de la pensión vitalicia por incapacidad permanente: “*La renta vitalicia se debe desde el día en que el accidente ocurre*”. (Art. 46 inc. 2°).
- Carácter monetario de los beneficios pecuniarios indemnizatorios: “*Art. 50. Las rentas, pensiones e indemnizaciones a que se refieren los artículos precedentes, se hacen efectivas exclusivamente en dinero, esto es en moneda metálica o fiduciaria del curso legal*”. El destacado es nuestro.

- Irrenunciabilidad, inembargabilidad y carácter innegociables de los beneficios pecuniarios no atrasados (art. 53), y posibilidad de renunciar y negociar las indemnizaciones y pensiones atrasadas, y de negociar y transmitir las acciones para demandarlas (art. 54).
- Financiamiento patronal del seguro: *“Es condicion esencial de este seguro que se efectúe **exclusivamente a costa del patrono**, siendo ilícita toda retencion o descuento que, directa o indirectamente, se haga del salario de los obreros, a título de prima o contribucion al seguro contra los accidentes del trabajo”*. (Art. 61 inc. 2°). El destacado es nuestro.
- Medidas preventivas y protectoras de y seguridad: se complementa el art. 38 de la ley 4.055, al contemplarse en el Reglamento un Capítulo VI, sobre *“las medidas de prevision y vijilancia”* (arts. 117 a 160).

Las medidas de higiene exigidas se resumen en las siguientes: a) limpieza, b) evitar emanaciones nocivas (calidad del aire), c) y d) ventilación adecuada, f) asegurar 10 m³ por persona de aire respirable en un recinto de trabajo cerrado , g) iluminación adecuada, h) servicios sanitario suficientes y adecuados, con instalaciones separadas para el personal de ambos sexos, e i) agua potable necesaria.

En cuanto a las medidas de seguridad, se señalaban: 1) avisos (señalética) informativos de peligro de máquinas con movimiento mecánico, 2) elevadores, cabrías, volantes y poleas, unidos directamente a un motor, y las partes de toda rueda hidráulica o movida por fuerza mecánica, previstos de separaciones o revestimientos protectores, 3) canales debían aislarse o cerrarse en todo su trayecto, 4) protección de las partes peligrosas de la maquinaria, los aparatos de transmisión y correas, 5) las calderas debían inspeccionarse y probarse a una presión hidráulica igual al doble de la presión efectiva a que pueden trabajar y, terminada la prueba, debía colocarse una placa sellada que indicase la presión efectiva de que no se puede exceder , 6) válvula de seguridad y manómetro que marque la presión obligatorio para las calderas, 7) correas de transmisión debían poseer cajas, perchas, porta-correas e hilos de seguridad, 8) un metro y 30 cm como distancia máxima del espacio o pasaje entre las partes movibles de dos máquinas, y un metro entre las bases y fundamentos de las mismas, 9) polea libre y un pasacorrea obligatorio para desactivar las máquinas, en caso de accidente, 10)

aspiradores de polvo obligatorios, para las ruedas de esmeril y cubierta de sus partes peligrosas con armazón o bonetes, 11) ascensores, monta-cargas y grúas debían tener suficiente garantía de solidez, y llevar inscrito el peso máximo que podían soportar, con protección del descanso de cada piso, 12) comunicación entre las distintas reparticiones a donde llegue la transmisión y la sala de los motores, ya sea por medio de portavoces, por timbre eléctrico u otro aparato, 13) iluminación segura en labores donde se manipulaban maderas o materiales inflamables, 14) aislación segura de máquinas, instalaciones y cables de electricidad, 15) aislación de acumuladores o transformadores y autorización de manejo exclusivo a personal autorizado , 16) instalación especial de luz nocturna en recintos con generadores que producían simultáneamente luz y fuerza, 17) válvula de seguridad, manómetro y pruebas obligatorias de presión máxima de aire o gas comprimido (similar a calderas) , 18) ancho mínimo de 120 cm y otros requisitos para los andamios de uso en edificios, 19) responsabilidad legal laboral y además penal del patrono, por sobrecarga de andamios, y 20) prohibición de introducción y consumo de bebidas alcohólicas en las faenas.

La Dirección del Trabajo (DT) podía conceder un plazo mínimo de un año a los empleadores para hacer las adecuaciones a los establecimientos, necesarias para cumplir las medidas obligatorias de higiene y seguridad.

En los artículos 142 a 157 se establecían normas especiales protectoras para el trabajo de carga y descarga en los puertos.

Los artículos 158 a 160 , contenían disposiciones especiales para la industria salitrera.

- Los EPP, las medidas de protección y sanción especial contra los empleadores: si el empleador no empleaba “*en su fábrica o talleres los aparatos o mecanismos protectores del obrero, preventivos de los accidentes del trabajo, así como las demás condiciones de seguridad e higiene*” , era sancionado con una multa, “sin perjuicio de la responsabilidad criminal a que haya lugar”. (Art. 165).

- Sanción especial de multa para los “*patronos que, sea por accion propia o por la de sus empleados, impidan o dificulten a los inspectores la visita a los locales de trabajo*”. (Art. 166).
- Respecto de las multas que afectaban a los empleadores, el Título VII del Decreto 238 de 1925 es el antecedente remoto histórico del actual Título Final del Código del Trabajo vigente, relativo a la fiscalización, las sanciones y la prescripción (arts. 505 a 513).

Dos eran los preceptos clave en materia de multas:

“Art. 167. Las multas establecidas en los cuatro artículos anteriores, se aplicarán administrativamente. Los inspectores denunciarán las infracciones al gobernador del respectivo departamento, quien decretará la multa. La notificación del decreto se practicará por medio de un agente de policía del orden, quien entregará al patrono o a la persona que lo represente o haga sus veces en la faena, una copia autorizada de la resolución del gobernador, para que sea cumplida dentro del tercero día.

Si no lo hiciere, la multa será elevada al triple y le será cobrada ejecutivamente.

El infractor que pague la multa podrá reclamar de ella ante el respectivo juez letrado en lo civil, funcionario que tramitará la reclamación, breve y sumariamente, en conformidad a lo dispuesto en el Libro III, Título XII del Código de Procedimiento Civil.

*Art. 168. Percibidas las multas, el gobernador dará aviso a la **Caja Nacional de Ahorros** y a la **Dirección General del Trabajo**”. El destacado es nuestro*

- Multas que afectaban a los obreros y empleados (art. 169): se referían a las que procedían en virtud del reglamento interno, según lo dispuesto en el art. 39 de la ley 4.055, por lo que las aplicaba el empleador, reteniéndolas de los salarios del trabajador infractor de las reglas internas de orden y seguridad del trabajo contenidas en dicho reglamento.

Se depositaban íntegramente por el patrono en la Sección de Accidentes de la **Caja Nacional de Ahorros**.

El límite máximo era la **cuarta parte** del salario diario del trabajador infractor.

1.4.2 El nuevo seguro obligatorio integrado de enfermedad, invalidez y accidentes del trabajo de la ley nro. 4.054 (DO 26-09-1924).¹⁰⁹

Debe recordarse que la contratación de un seguro para cubrir los siniestros accidente del trabajo y enfermedad profesional, según la ley 4.055 sobre siniestros laborales, era obligatoria para los empleadores, asegurando el riesgo en las entidades señaladas:

*“Art. 21. Las obligaciones establecidas en los artículos anteriores deben cumplirlas el patrono o el propietario, en su caso, asegurando el riesgo profesional del obrero o empleado en una **asociación mutua**, en una **sociedad chilena de seguros** o en una **fundación con personalidad jurídica**, que reúnan las condiciones de organización y garantía que establezca el reglamento respectivo”.* El destacado es nuestro.

En cuanto a la responsabilidad presunta establecida en la ley 4.055 y su reglamento¹¹⁰, por los siniestros ocurridos, debía entenderse condicionada al tamaño mínimo de cinco trabajadores dependientes:

*“Art. 6.º Las industrias o trabajos que dan lugar a la responsabilidad del patrono, siempre que ocupen **cinco obreros** (...)”.*

Las normas anteriores deben conciliarse con el régimen de seguro obligatorio de accidentes, enfermedad e invalidez laboral, creado en virtud de la ley nro. 4.054, en los siguientes términos:

*“Artículo 1.º Declárase **obligatorio el seguro de enfermedad, invalidez y accidentes del trabajo**, para toda persona, de cualquiera edad o sexo, que no tenga otra renta o medio de subsistencia que el sueldo o salario que le pague su patron, sea éste persona natural o jurídica, y siempre que no exceda de cinco mil pesos anuales, si el asalariado habita en una capital de provincia, o de tres mil si reside en otra ciudad o lugar. Son también obligados al seguro los **postulante o aprendices** de cualquier trabajo, industria u ocupación, aunque no tengan sueldo ni salario.*

*Quedan, igualmente, sometidos a esta obligación los **artesanos o artistas que trabajan en su domicilio**, los que hacen oficios o prestan servicios directamente al público en calles, plazas, portales y almacenes, los **pequeños comerciantes**, fijos o ambulantes, los*

¹⁰⁹ Ley nro. 4.054 (DO 26-SEP-1924). S/N. CHILE. M. del Interior. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile - BCN-. [En línea] < <http://bcn.cl/2qvh1> >.

¹¹⁰ La ley 4.055 señalaba: “Art. 2.º El patrono es responsable de los accidentes del trabajo ocurridos a sus obreros o empleados.”. El reglamento a su vez disponía: “Art. 3.º Se establece la presunción legal de que el patrono es responsable de todo accidente ocurrido a sus empleados u obreros durante la prestación de sus servicios.”.

industriales, cuyos capitales en jiros sean inferiores a cinco mil pesos con renta media semanal que no exceda del límite ántes fijado.

Se exceptúan de la obligacion las personas comprendidas en los incisos precedentes que pertenezcan a una sociedad de socorros mutuos, que preste a sus asociados un servicio equivalente a este seguro y que haya sido reconocida por la Caja de que se hablará en los artículos siguientes”.

El destacado es nuestro.

Del precepto legal antes transcrito, se infiere que:

- a) El seguro era obligatorio para toda persona cuyo único ingreso era el proveniente de un trabajo remunerado pagado por una entidad empleadora, pudiendo ser ésta una persona natural o jurídica, y con un tope remuneratorio anual;
- b) El seguro era también obligatorio para los postulantes y aprendices no remunerados. Debe concordarse con el inciso final del art.11 de la ley en comentario: “la suma que se debe erogar por los aprendices o postulantes, será la que corresponda al menor salario que se pague en la categoría del trabajo o servicio a que aquéllos se indican, y el patron o empleador entregará la suya y la que correspondería a los asegurados de esta clase”. El destacado es nuestro;
- c) Se extendía además el seguro a los trabajadores independientes, tales como artesanos, maestros y pequeños comerciantes, con ingresos que no superase el límite remuneratorio anual de los dependientes;
- d) Se exceptuaban las personas antes enumeradas que pertenecían a una sociedad de socorros mutuos, que prestase a sus asociados un servicio equivalente al de la ley en estudio.

Las personas no obligadas a la contratación del seguro, menores de 45 años de edad y con ingresos inferiores al tope anual antes señalado, podían acogerse voluntariamente a la contratación del seguro. (Art. 2).

Se crean como organismos administradores de las prestaciones del seguro, las denominadas Caja Central y Cajas Locales, cuyas funciones eran “organizar y dirigir el funcionamiento del seguro de enfermedad e invalidez”. (Art. 5).

En cuanto al financiamiento del seguro, se disponía lo siguiente:

“Art. 9.o El seguro de enfermedad, invalidez y accidentes del trabajo, se costeará con los siguientes recursos:

*1.o Con las cuotas que pagarán a la Caja Local respectiva los **aseguradores, patrones** y*

el Estado;

*2.o Con el producto de las **multas** impuestas en virtud de la presente lei (...).*

*3.o Con el valor de las **multas derivadas de infracciones del Código Sanitario** y las disposiciones contenidas en los párrafos 14 y 15 del título VI del libro II del **Código Penal** (...).*

*4.o Con los **intereses de los capitales de las Cajas y rentas de sus bienes**, lo legado y donaciones que se le hicieren y las herencias que les dejaren.(...).*

5.o Con el producto de un impuesto de 1 por ciento que se establece sobre el valor de todas las cancelaciones, de cualquier motivo o título que hagan el Estado o las municipalidades,(...).

6.o Con la resultante de una patente adicional que se aplicará a las Compañías de seguro ... equivalente al 2 por ciento de sus entradas brutas (...)".

El destacado es nuestro.

En lo concerniente a la forma de cumplir el empleador la contratación del seguro, se disponía que:

*Art. 10. (...) el patron o su representante, inscribirá a sus obreros, empleados o aprendices, en el registro de la Caja Local, a mas tardar dentro del **tercero día siguiente a aquél en que éstos hayan empezado a trabajar**. La infraccion de este artículo será penada con veinte pesos y la reincidencia con ciento. El estacado es nuestro.*

En lo relativo al importe y pago del seguro:

a) El art. 11 de la ley señalaba que se pagaban el último día hábil de cada semana en la Caja respectiva;

b) El importe era: 2% para el asegurador, 3% para el patrón, 1% para el Estado, del salario semanal del asegurado. Esto debía interpretarse en armonía con lo dispuesto en el Reglamento de la ley 4.055 sobre siniestros laborales:

*“Es condicion esencial de este seguro que se efectúe **esclusivamente a costa del patrono**, siendo ilícita toda retencion o descuento que, directa o indirectamente, se haga del salario de los obreros, a título de prima o contribucion al seguro contra los accidentes del trabajo”*. (Art. 61 inc. 2°). El destacado es nuestro.

c) Los trabajadores independientes y asegurados voluntarios cotizaban el 3,5% de la remuneración semanal y el Estado pagaba otro 3,5%.

Se podían extender los beneficios médicos y farmacéuticos a los familiares del asegurado, mediante el pago complementario de un 5% del salario semanal, sin contribución espejo del empleador ni del Estado.

Conforme al art. 14, los beneficios otorgado por las Cajas del seguro obligatorio eran los siguientes:

*“a) **Asistencia médica** y provision de todos los medios terapéuticos necesarios, de que comenzarán a gozar desde el primer día de la enfermedad;*

b) Un subsidio en dinero, mientras dure su incapacidad, al asegurado que tuviere familia que viviere con él y a sus espensas, que se le pagará desde el quinto día de la enfermedad (...)

*Durante la **primera semana**, el subsidio será igual al monto del salario, sueldo o renta que el asegurado hubiere devengado en la semana anterior, de la **mitad** en la segunda semana, y de la **cuarta parte en los períodos siguientes**.*

*Si el enfermo estuviere hospitalizado y **no tuviere familia** que viva con él y a sus espensas, **no tendrá derecho a este subsidio** (...).*

*c) **Atencion profesional** de las aseguradas durante el embarazo, parto o puerperio, y, además, un ausilio igual al **50 por ciento del salario durante las tres primeras semanas** que sigan al parto y de **25 por ciento** en el período posterior, prolongado **hasta el destete** cuando amamantaren a su hijo;*

*d) La suma de trescientos pesos que se entregará a la familia del asegurado en caso de **fallecimiento** de éste, para los gastos de funerales (...).*

*e) Una **pension de invalidez** a los asegurados que, fuera de los casos indemnizados por la **lei de accidentes del trabajo**, y siempre que no fueren consecuencia de un acto intencional o un delito o culpa grave imputables a ellos mismos, sufrieren de **enfermedades crónicas** que produjere su incapacidad absoluta y permanente para el trabajo.*

*La pension será **igual a la renta**, sueldo o salario medio que hubiere ganado en el año anterior, si el asegurado hubiere pertenecido a la Caja durante **diez años o mas**; de un **75 por ciento** si hubiere pertenecido durante **cinco años o mas**, y de un **50 por ciento** en los **demas casos**.*

*f) Una **pension de invalidez** a los que lleguen a la edad de 65 años y tengan, por lo ménos, **15 de asegurados**”.*

Lo destacado es nuestro.

El seguro cubría el valor de los servicios de atención médica, pero al precio de costo:

*“ Art. 15. La Caja pagará a los hospitales, asilos y maternidades, sanatorios, policlínicos y demas establecimientos de atencion médica, **el valor total de los servicios** que dispensaren a los asegurados, pero nunca ese valor excederá del **precio de costo**. (...).”.*

Finalmente, se contempla una norma que permite a las cajas crear una arquitectura de servicios, lo que a nuestro entender representa la génesis de la infraestructura asistencial laboral

de las actuales mutualidades de seguridad:

*“Art. 16. Las Cajas Locales podrán establecer **dispensarios, farmacias, hospitales, sanatorios, casa de convalecencia y laboratorios de diagnóstico**, con acuerdo de la Caja Central”.*

La ley 4.055 no fue parte de las normas derogadas expresamente por el Código del Trabajo de 1931 (art. 574), siendo modificada en 1952 por la ley 10.383, que instaló un seguro obligatorio integral “contra los riesgos de enfermedad, invalidez, vejez y muerte,” para todo el sector obrero y “trabajadores independientes, como artesanos, artistas, pequeños industriales, pequeños comerciantes fijos o ambulantes o personas que realizan oficios o prestan servicios directamente al público, en calles, plazas, portales o almacenes, siempre que su renta anual total no exceda de un sueldo vital anual de Santiago.”, a cargo del nuevo Servicio de Seguro Social y el Servicio Nacional de Salud.

El régimen del seguro social obligatorio de la ley 10.383 sufrió modificaciones en 1968, en virtud de la ley 16.840, cuyo texto refundido se establece en el Decreto 163 (DO 13-SEP-1968), norma que perdura hasta hoy, con algunas modificaciones. Es posible afirmar que este mecanismo previsional, fue reemplazado, aunque no derogado, por el DL nro. 3.500 sobre nuevo sistema de pensiones (DO 13-NOV-1980), siendo este último el régimen obligatorio para los trabajadores contratados a contar de la publicación de dicha norma, que en definitiva es parte de un conjunto de nuevas normas de seguridad social que organizan la administración separada (y no integral) de las diversas contingencias, cada una con su propia cotización y sistema de financiamiento.

1.4.3 Nuevo marco regulatorio del Reglamento Interno en la ley 4.055, en su reglamento, el decreto 238 y en la ley nro. 4.053 sobre contrato de trabajo para obreros.

El reglamento interno, en cuanto complemento y desarrollo privado unilateral del empleador a la gestión de seguridad, ya sea mejorando o bien detallando en cada realidad empresarial el piso mínimo legal, es una innovación incorporada a nuestra legislación laboral en la ley 4.055, en su reglamento, el decreto 238 y en la ley 4.053 sobre contrato de trabajo para

obreros. En este sentido, cabe hacer presente que, la ley 4.059 sobre contrato de trabajo para empleados no incluyó normas relativas al reglamento interno de orden y seguridad.

Respecto de las normas positivas que regularon esta materia, en primer lugar, está el art. 39¹¹¹ de la ley 4.055, contenida en el “*Título V. De las medidas de prevision y vijilancia*”, a la cual se hizo referencia anteriormente en el cuadro de los principales aspectos de dicha ley. El precepto tiene las siguientes implicancias:

- Al rezar “dictados por los patronos”, se reconoce expresamente el carácter unilateral del instrumento. Lo anterior debe entenderse como algo propio de la potestad disciplinaria, emanada del elemento subordinación del vínculo laboral;
- Su finalidad protectora de la vida y salud de la persona del obrero;
- Obligación del empleador de informar y difundir su contenido a los trabajadores, en cuanto destinatarios del contenido obligacional; y
- El límite máximo a las multas disciplinarias era de la cuarta parte del salario diario del trabajador infractor¹¹².

El producto de las multas disciplinarias contra los trabajadores infractores era destinado a la Sección de Accidentes de la Caja Nacional de Ahorros. Lo cual se reafirmaba en el decreto 238 y además en la ley 4.053¹¹³ sobre contrato de trabajo para obreros. En efecto, dicha ley disponía:

¹¹¹ Cuyo texto rezaba: “Art. 39. En los reglamentos internos de orden y seguridad del trabajo, dictados por los patronos, podrán sancionarse las infracciones con multa proporcionada a la naturaleza o gravedad de la infracción, sin que, en ningún caso, el total de las multas aplicadas por día pueda exceder de la cuarta parte del salario diario del obrero.

Los reglamentos de orden y seguridad del trabajo deberán ponerse en conocimiento de los obreros, quince días antes de la fecha en que comiencen a rejir, y hallarse fijados, a lo ménos, en dos sitios visibles del lugar del trabajo.

El producto de las multas a que se refiere el primer inciso de este artículo, deberá ser depositado íntegramente por el patrono en la Sección de Accidentes de la Caja Nacional de Ahorros, dentro del plazo de un mes, contado desde la fecha de su aplicación. Si el patrono no efectuare el depósito o retuviere en su poder una parte de las multas, incurrirá en las sanciones prescritas por el artículo 26 de esta ley”.

¹¹² La excepción a este límite lo encontramos en la ley 4.053 sobre contrato de trabajo de obreros, la cual establecía como tope máximo para las multas disciplinarias respecto del “*obrero que hubiere causado años intencionales en los talleres, instrumentos o materiales de trabajo*” (art. 20 inc. 2°), el 50% del salario (art. 21). Ver ley nro. 4.053 (DO 29-SEP-1924). CHILE. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile - BCN-. [En línea] < <http://bcn.cl/2qw7x>>.

¹¹³ *Ibíd.*

“Art. 21. El valor de las multas que se impongan al obrero, en conformidad al inciso 2.o del artículo anterior, se fijará previamente en los reglamentos de orden y seguridad del trabajo del establecimiento(...) , debiendo destinarse su producido a los fines señalados en el artículo 46.

*Art. 46. Las multas que se perciban con arreglo a los artículos precedentes, se depositarán en la **Caja Nacional de Ahorros**, a la orden del administrador de la misma Caja, quien las distribuirá todos los años, por mitad, entre las Cajas Generales de Seguro Obrero y los sindicatos obreros de la provincia, a prorrata del número de sus miembros”.*

Lo destacado es nuestro.

La ley 4.053 también contenía una obligación de información y publicidad del Reglamento interno, en los siguientes términos:

“Régimen de la fábrica

Art. 27. El administrador de toda empresa, fábrica o taller a que se refiera esta ley, deberá hacer conocer por medio de avisos colocados en la forma visible que determine el reglamento de la ley, el reglamento de la fábrica, taller o mina; y las horas en las cuales principia y termina el trabajo”.

En un acápite anterior nos referimos a las multas contra los trabajadores, y su regulación en el en el art. 169 del decreto nro. 238 de 1925 (reglamento de la ley 4.055 de 1924), subrayando en este punto lo siguiente:

- Se refuerza el límite o tope del valor de las multas, al disponer que *“El total de las multas aplicables por día, no podrá exceder de la cuarta parte del salario diario del obrero”;*
- *“No podrán aplicarse multas sino en virtud de los reglamentos internos de orden y seguridad del trabajo, que hayan sido fijados, a lo ménos, durante quince días, en dos sitios visibles del taller, fábrica o lugar del trabajo”;*
- *“El producto de estas multas se depositará íntegramente por el patrono en la Sección de Accidentes de la Caja Nacional de Ahorros, dentro del plazo de un mes, contado desde la fecha de su aplicación” y*
- *“Si el patrono no efectuare el depósito o retuviere en su poder una parte de las multas, deberá pagar sobre las cantidades adeudadas el interes penal de uno y medio por ciento mensual”.*

1.4.4 Nuevo deber de protección de la vida y salud del obrero y otras normas protectoras en la ley 4.053 (DO 29-09-1924) sobre contrato de trabajo para obreros.¹¹⁴

La ley 4.053 (DO 29-09-1924) sobre contrato de trabajo para obreros reviste especial significado histórico en materia de deber cuidado y responsabilidad patronal de la vida y salud de los trabajadores , toda vez que, a diferencia de la ley 4.059 sobre contrato de trabajo para empleados, contempló una serie de normas expresas en la materia, quedando como único tema sin consagración, el descanso anual de vacaciones, el cual sí quedó regulado en el estatuto laboral de los empleados de la ley 4.059 (art. 12).

Anteriormente se señaló que en la ley 4.053 -en conjunto con la ley 4.055-, se alude de modo inédito al Reglamento Interno en ciertos pasajes (arts. 20 inc. 2º, 21 y 46), a propósito de las multas disciplinarias contra los obreros. Pero además la ley laboral 4.053 para obreros **incorpora por primera vez en la historia de nuestro ordenamiento jurídico laboral una norma expresa de responsabilidad patronal respecto del cuidado de la vida y salud de los trabajadores bajo su dependencia:**

“De la higiene y seguridad del trabajo

*Art. 37. Es obligacion del **patron o empresario** adoptar por su cuenta y riesgo todas las **medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus obreros o empleados durante el ejercicio del trabajo** y en los lugares o locales en que éste se efectúe, en la forma que determinará el reglamento.*

*Deberá, asimismo, proceder dentro del plazo que le fije la Direccion Jeneral del Trabajo, a introducir conforme al Reglamento, todas las **medidas de higiene, profiláxis y seguridad que se le indiquen y tener los elementos necesarios para los primeros auxilios en caso de accidente**”.*

El destacado es nuestro.

Otras normas de finalidad protectora de la vida y salud de los obreros en la ley 4.053 son las relativas a la duración o **limitación de la jornada** y de los **descansos diario y semanal:**

“De la duracion del trabajo

Art. 11. La duracion del trabajo ordinario efectivo de cada obrero, de uno u otro sexo, no

¹¹⁴ *Ibíd.*

*podrá exceder de **ocho horas por día o de cuarenta y ocho horas por semana.***
Esta disposición no es aplicable a las personas que ocupan un puesto de vigilancia, de dirección o de confianza. (...).

*Art. 12. Podrá excederse la jornada de ocho horas, en casos de **accidente acaecido o inminente, o de reparaciones de urgencia en las instalaciones, máquinas y herramientas, o de fuerza mayor o caso fortuito,** en la medida necesaria para **evitar un perjuicio** en la marcha normal del establecimiento o faena.*

*Art. 13. No obstante lo dispuesto en los artículos 11 y 12, los obreros podrán estipular por salarios complementarios, mayor número de horas efectivas de trabajo, con tal que no excedan de **diez horas al día** y que estén interrumpidas por un **descanso no menor de diez horas entre una y otra jornada.***
Esta disposición se aplicará, también a los trabajos contratados por tarea o estajo.

*Art. 14. Las horas efectivas de trabajo, a que se refieren los artículos anteriores, deberán ser interrumpidas por uno o varios descansos, cuya duración total no podrá ser inferior a **una hora, durante la cual todo trabajo será prohibido,** en conformidad a lo dispuesto en el inciso siguiente.*

***Estos descansos no se tomarán en cuenta para la duración del trabajo diario** y tendrán lugar, en cuanto sea posible, atendida la naturaleza del trabajo, a las mismas hora para todo el personal ocupado en el mismo departamento del establecimiento, salvo que existan turnos por equipos diferentes.*

*Art. 27. El administrador de toda empresa, fábrica o taller a que se refiera esta ley, deberá hacer conocer por medio de avisos colocados en la forma visible el reglamento de la ley, el reglamento de la fábrica, taller o mina; y las **horas en las cuales principia y termina el trabajo.** Si éste es efectuado por equipos o turnos de operarios, las horas en que principie y termine la tarea de cada equipo o turnos de operarios, las horas en que principie y termine la tarea de cada equipo.*

Las horas se fijarán de modo que no excedan del límite fijado en los artículos anteriores y, una vez fijadas, no podrán ser modificadas sino del mismo modo y forma de avisos que determine el reglamento de la ley.

En los mismos avisos se darán a conocer los descansos acordados dentro de las horas de trabajo a que se refiere el artículo 14”.

El destacado es nuestro.

Debe recordarse que en la ley 4.053, aplicable a los obreros, no se reguló un feriado anual o vacaciones, el cual sí quedó incorporado en el estatuto de los empleados de la ley 4.059 (art.12).

La ley 4.053 estableció un set de normas protectoras de los **menores y las mujeres**, las cuales incluían el descanso pre y post natal, de 40 y 20 días respectivamente, y la obligación, bajo ciertos presupuestos, de contar con escuelas para los trabajadores menores de edad al interior de los recintos laborales:

“Del trabajo de los menores y de las mujeres

*Art. 29. Pueden contraer libremente la prestación de sus servicios los mayores de **dieciocho** años.*

*Los menores de dicha edad y mayores de catorce años, necesitarán **autorización expresa** del padre o madre y, en su defecto, del abuelo paterno o materno y, a falta de ellos, de las personas o instituciones que hayan tomado a su cargo la mantención y cuidado del menor, en conformidad a la ley número 2,675, de 4 de setiembre de 1912, sobre protección a la infancia desvalida; pero no podrán ser admitidos sino en trabajos adecuados a su edad y por un **máximo de ocho horas diarias** que, en faenas **peligrosas o insalubres**, **podrán ser reducidas a seis**, en conformidad a las estipulaciones del reglamento.*

Los menores de catorce años, de uno y otro sexo, no podrán ser admitidos en ninguna clase de trabajos ni aun en calidad de aprendices.

Sin embargo, los menores de catorce años y mayores de doce, que hubieren cumplido con la obligación escolar, podrán ser admitidos en los trabajos que determine el reglamento.

*Art. 30. **Queda prohibido todo trabajo nocturno a los menores de dieciseis años de uno u otro sexo.***

*Los **mayores de dieciseis años y menores de dieciocho**, no serán admitidos en aquellos trabajos nocturnos que señale el reglamento como **peligrosos para el desarrollo físico para la moral de los jóvenes.***

*Se considerarán **trabajos nocturnos** los que se efectúen desde las siete de la tarde hasta las seis de la mañana desde el 1.º de mayo al 30 de setiembre y, desde las ocho de la noche hasta las cinco de la mañana, en los demás meses del año.*

*Art. 31. Se **prohíbe** ocupar a los menores de dieciocho años de ambos sexos, en trabajos **subterráneos, en la elaboración o manipulación de materias inflamables, en la limpieza de motores y piezas de transmisión, mientras estén funcionando las maquinarias, en el derripiamiento de los cachuchos de las salitreras o en faenas que requieran fuerzas excesivas** y en otros trabajos calificados de **peligrosos o de insalubres** por el reglamento.*

*Art. 32. Las **mujeres** de cualquiera edad, no podrán ser ocupadas en **trabajos mineros, subterráneos, ni en faenas calificadas por el reglamento como superiores a sus fuerzas o espuestas a las condiciones físicas o morales de su sexo**, tomado, también, en consideración la edad.*

*Art. 33. Las obreras durante el período del **embarazo** tendrán derecho, con reserva de su puesto, a un **descanso que comprendera cuarenta días antes del alumbramiento y veinte días despues.***

*El reglamento determinará las condiciones necesarias a la obtencion de este descanso y dara, igualmente, reglas para que sus **deberes de la obra no perturben la lactancia de los hijos.***

*Art. 34. No se permitirá el trabajo de los niños de ambos sexos, **menores de catorce años**, en sus representaciones publicas de los **teatros, circos, cafe-conciertos** o cualquiera otro lugar de diversion.*

Sin embargo, los gobernadores, dentro de sus respectivos departamentos, podran, escepcionalmente, autorizar el empleo de uno o mas niños en los teatros, para la representacion de piezas determinadas.

*Art. 35. Se dejaran libres, por lo menos, **dos horas diarias**, de las destinadas al trabajo, a los **menores de dieciocho años, que no hayan recibido instruccion primaria**, para que puedan **asistir a una escuela**, si existiere dentro del radio de un kilómetro del establecimiento en que trabajen.*

***Si no existiere escuela dentro de esa distancia y hubiere en el establecimiento veinte o mas niños, la empresa abrirá para ellos una escuela**, en que se les dé la instruccion primaria correspondiente y nociones de la industria en que se ocupan.*

Corresponderá al Consejo de Instruccion Primaria dar cumplimiento a esta disposicion.

Art. 36. Los patrones deberán entregar gratuitamente al padre, tutor o curador del menor de dieciocho años, una libreta con la anotacion del nombre, apellido, sexo, edad, lugar de su nacimiento y domicilio del menor y anotar en ella los datos relativos a las horas de entrada y salida del taller, salario, horas de trabajo, de comida y de reposo”.

El destacado es nuestro.

1.4.5 Normas protectoras en la ley 4.059 (DO 27-09-1924) sobre contrato de

trabajo para empleados.¹¹⁵

Un primer aspecto a resaltar, es que en esta ley no figura norma alguna sobre el deber de cuidado de la persona del trabajador. Por el contrario, en la Ley 4.053 sobre estatuto laboral obrero, se contempló una norma expresa de deber de protección, la cual, en su art. 37, cuyo texto rezaba: “proteger eficazmente la vida y salud de sus **obreros o empleados (...)**”, aludiéndose en consecuencia al empleado como persona protegida por el “patron o empresario”, por lo que, en base a un criterio de interpretación sistemático, debía entenderse dicho precepto como una norma protectora laboral de alcance global.

Otra diferencia con el estatuto obrero de la ley 4.053, es la ausencia de normas expresas que aludieren al Reglamento Interno.

Una materia ausente en la ley 4.053 que sí queda incorporada al estatuto de los empleados, es el feriado anual o vacaciones:

*“Art. 12. Los empleados tendrán anualmente un feriado de **quince dias seguidos**, en la época que determinen, de acuerdo con el patron, y con preferencia en los meses de Verano.*

Durante el feriado gozarán íntegramente de su sueldo.

Por acuerdo entre el patrono y el empleado, el período de feriado puede dividirse en dos partes”.

El destacado es nuestro.

En materia de **descansos y duración** de las jornadas, las normas reguladoras son las siguientes:

“De la duracion del trabajo

Art. 10. La duracion del trabajo de los empleados será hasta de cuarenta y ocho horas semanales, que se distribuirán en jornadas hasta de doce horas.

*En casos extraordinarios, y a peticion escrita del patron o del empleado, podrá estenderse hasta **cincuenta y seis horas semanales**, debiendo el patron abonar a los empleados por el trabajo extraordinario un aumento proporcional de los emolumentos, con un cincuenta por ciento (50%) de recargo.*

¹¹⁵ Ver ley nro. 4.059 (DO 27-SEP-1924). “Lei num. 4,059, sobre contrato de trabajo entre patrones y empleados particulares”. CHILE. M. del Interior.. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<http://bcn.cl/2pgsn>>.

La duracion de la jornada podrá ser de cincuenta y seis horas para los empleados de telégrafos y teléfonos, en aquellas oficinas en que el movimiento sea escaso, o solo se lleve a cabo en determinadas horas del dia.

Art. 11. La jornada diaria debe dividirse en dos partes, dejando entre ellas, a lo ménos, dos horas”.

El destacado es nuestro.

Por último, se regula con mucha menor intensidad el trabajo de menores de edad, existiendo una total ausencia de normas protectoras de las mujeres y del descanso pre y post natal.

“Del trabajo de los menores

Art. 18. Pueden contratar libremente la prestacion de sus servicios, los mayores de dieciocho años.

Los menores de dieciocho años necesitarán autorizacion espresa de su representante legal y, en su defecto, de la madre, del abuelo paterno o materno o de las personas a que se refiere el artículo 4.º de la lei número 2,675, de 4 de setiembre de 1912.

Art. 19. Los menores de catorce años no podrán ser admitidos en ninguna clase de trabajo, sin haber cumplido la obligacion escolar”.

1.5 Normas posteriores al Ruido de Sables de 1924.

1.5.1 Decreto Ley nro. 24 (DO 27-10-1924) sobre prohibición del trabajo nocturno en panaderías.¹¹⁶

En virtud del DL nro. 24 de 1924, norma emanada de la Junta de Gobierno de turno¹¹⁷,

¹¹⁶ DL nro. 24 (DO 27-OCT-1924). S/N. CHILE. M. del Interior. Versión única original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<http://bcn.cl/2r0iv>>.

¹¹⁷ Tras el Ruido de Sables, Arturo Alessandri Palma (quien hubiera asumido el mando el 23 de diciembre de 1920 es derrocado de su cargo de presidente democráticamente elegido el 11 de septiembre de 1924, asumiendo el gobierno de facto una Junta de Gobierno, presidida por Luis Altamirano Talavera hasta el 23 de enero de 1925. Luego, entre el 23 y el 27 de enero de 1925, preside la Junta Militar Pedro Pablo Dartnell, y entre el 27 de enero y hasta el 12 de marzo de 1925, ésta es liderada por Emilio Bello Codesido. En esta última fecha, Alessandri Palma recupera su cargo presidencial gracias a la colaboración de Carlos Ibáñez del Campo, por lo que en gratitud a dicha ayuda, Alessandri lo nombra ministro de

se prohíbe el trabajo nocturno del rubro panadero, **entre las 21 y las 05 horas del día siguiente**, con excepción de las panaderías de la Armada, en los siguientes términos:

*“Artículo 1.o Se prohíbe el trabajo en los establecimientos de **panadería, pastelería, confitería, fábrica de masas e industrias similares**, que trabajan para el público, entre las nueve de la noche y cinco de la mañana.*

Esta prohibición se extiende a los miembros de la familia de los propietarios.

Exceptuándose de esta prohibición las panaderías pertenecientes a la Armada que elaboran pan para el consumo exclusivo del servicio del personal de esta institución”.

El destacado es nuestro.

El fundamento de la prohibición, se manifestó en el considerando de la norma, con el siguiente tenor:

Que el trabajo nocturno, en términos generales, es profundamente dañoso a la salud de los obreros, y causa, además, perjuicios en la moralidad y en el orden público, por lo cual debe ser prohibido.

1.5.1.1 Decreto Ley nro. 272 (DO 06-03-1925) modificatorio del DL nro. 24.

Meses más tarde, el 6 de marzo de 1925, se dicta el DL nro. 272¹¹⁸, en virtud del cual se modifica el DL nro. 24, en los siguientes aspectos:

- Extensión de la prohibición: *“Artículo 1.o Se declara que el artículo 1.o del decreto-lei número 24, (...), comprende en la prohibición de trabajar durante las horas que median entre las nueve de la noche y las cinco de la mañana, a toda persona, de cualquier sexo o edad, **incluso los propietarios y socios** de los establecimientos referidos”.*
- Prohibición de alojamiento de obreros y empleados en los establecimientos panaderos y afines enumerados en la norma (art.2);

Guerra para contar con su apoyo en su gobierno, el cual lo ejerce hasta el 1° de octubre de 1925, día en que renuncia a su cargo, por no lograr la renuncia de Ibáñez a cargo de ministro, pero habiendo logrado días antes, el 18 de septiembre de ese mismo año, la publicación de la Constitución Política de 1925.

¹¹⁸ DL nro. 272 (DO 06-MAR-1925). CHILE. M. de Higiene, Asistencia, Previsión Social y Trabajo. Versión única original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<http://bcn.cl/2qyn2>>.

- Presunción de trabajo nocturno prohibido: “Art. 3.o S(...) cuando el "Revuelto" aparece hecho antes de las cinco de la mañan.”;
- Prohibición del trabajo en rubro panadero a mujeres y menores de edad: “Art. 4.o Se prohíbe el trabajo diurno y nocturno de las mujeres y de los menores de dieciocho años en la elaboracion del pan”;
- Sanción de multa por obstruir la fiscalización de la DT, con auxilio de fuerza pública en caso de ser requerido por el fiscalizador: “Art. 5.o Los dueños, administradores o personas encargadas de las panaderías o establecimientos similares, que impidieren o dificultaren a los inspectores de la Direccion del Trabajo o a los ajentes de la autoridad, la visita a los establecimientos indicados en el decreto-lei (...), incurrirán en una multa de cien a quinientos pesos, por la primera vez, y de quinientos a mil pesos, en caso de reincidencia, de acuerdo con el artículo 44 de la lei número 4,053”.¹¹⁹

1.5.2 Decreto ley nro. 270 (DO 24-02-1925)¹²⁰, sobre Cierre de Peluquerías (descanso dominical).

La norma confirma que las peluquerías, incluso las atendidas por sus dueños, tienen derecho a cerrar sus puertas los días domingos:

“Las peluquerías no quedarán comprendidas entre las industrias esceptuadas del descanso dominical, aun cuando sean atendidas por sus propios dueños”.

¹¹⁹ Relativa al contrato de trabajo para obreros. Esta norma pertenecía a un apartado sobre las sanciones y permitía el auxilio de la fuerza pública: “Art. 44. Los que impidan o dificulten a los inspectores la visita a los locales del trabajo, incurrirán en una multa de cien a quinientos pesos por la primera vez, y de quinientos a mil pesos, en caso de reincidencia.

Si fuere necesario, los inspectores podrán requerir el ausilio de la fuerza pública para el desempeño de sus funciones.” Ver Ley nro. 4.053 (DO 29-SEP-1924). CHILE. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<http://bcn.cl/2qw7x>>.

¹²⁰ DL nro. 270 (DO 24-FEB-1925). CHILE. M. de Higiene, Asistencia, Previsión Social y Trabajo. Versión única original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<http://bcn.cl/2r2mr>>.

1.5.3 Decreto ley nro. 442 (DO 06-04-1925), sobre Protección a la Maternidad Obrera y Salas Cunas.

El DL nro. 442 de 1925, fue revisado anteriormente, a propósito de Ley 3.186 (DO 13-01-1917) o primera ley sobre salas-cunas y permiso especial de lactancia. La norma de 1925 sumó un beneficio nuevo: el descanso por maternidad pre y post natal de 40 y veinte días, contados desde el parto, respectivamente, con goce del 50% de la remuneración, y con fuero garantizado.

1.5.4 Decreto (DFL) nro. 857 (DO 16-12-1925)¹²¹, sobre Empleados Particulares.

El Decreto 857 de 1925¹²², es una nueva versión del estatuto laboral general para los empleados particulares, en reemplazo de la ley 4.059 de 1924, declarando la expresa derogación de ésta, en el art. 59 de aquélla.

Uno de los aspectos relevantes de esta versión legal, es que contiene la definición de empleado:

*Art. 2.o Para los efectos de esta lei, se considerarán como empleados todas las personas, sin distincion de sexo o edad, que realicen un trabajo en que **predomine el esfuerzo intelectual sobre el físico**, a las órdenes de un empleador y en virtud de un contrato individual o colectivo.*

El destacado es nuestro.

En aspectos protectores de la vida y salud del trabajador, como modificación a destacar respecto de la ley 4.059, se destacan el tope semanal de horas trabajadas se mantiene en 48 horas, pero la distribución de las jornadas diarias se rebaja de 12 o 8 horas (art. 17).

¹²¹ Decreto nro. 857 (DO 16-DIC-1925). S/N. CHILE. M. de Higiene, Asistencia, Previsión Social y Trabajo. Versión única original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<http://bcn.cl/2r2ph>>.

¹²² La fecha de su publicación, se sitúa históricamente en los meses post renuncia a la presidencia de la república de Alessandri Palma, por lo que Luis Barros Borgoño asume como Vicepresidente de la República y figura como uno de los firmantes de la norma.

1.5.5 Decreto ley nro. 772 (DO 23-12-1925)¹²³, sobre Empleados a bordo de las Naves de la Marina Mercante Nacional.

Sus principales normas protectoras son:

- La jornada semanal tope es de 56 horas (art. 8); y
- En materia de activación del seguro de vida, no era necesario declarar la muerte presunta civil : “Art. 17. Para los efectos de los seguros cuyos asegurados hayan fallecido a consecuencia de naufragio u otro accidente marítimo, no serán necesarias la declaración de presunción de muerte, a que se refiere el artículo 81 del Código Civil, sirviendo de prueba bastante el sumario que instruya la autoridad marítima, correspondiente.”.

1.6 Trayectoria de normas protectoras de la vida y salud del trabajador en la era de la República Presidencial entre 1925 a 1973.

1.6.1 La Constitución Política de 1925 y su contenido laboral.

Tal como lo afirma Irureta (2006): “nuestro ordenamiento constitucional tuvo un desarrollo tardío en lo que respecta a la regulación de los derechos sociales y de garantías de orden laboral. La Carta de 1833, así como los instrumentos constitucionales del siglo XIX, eran completamente tributarios de una idea liberal de la sociedad. Por lo tanto, allí difícilmente podrían encontrarse normas reguladoras del trabajo dependiente”¹²⁴, por lo que “los primeros esbozos de esta materia se vinieron a incorporar recién en el texto original del art. 10 N° 14 de la Carta de 1925, pero dichas normas no alcanzaban la verdadera naturaleza que con posterioridad

¹²³ DL nro. 772 (DO 23-DIC-1925). CHILE. M. de Marina. Versión única original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<http://bcn.cl/2r2pq>>.

¹²⁴IRURETA URIARTE, P. Constitución y Orden Público Laboral. Un análisis del art. 19 N° 16 de la Constitución chilena. Colección de Investigaciones Jurídicas, Universidad Alberto Hurtado, N° 9, Santiago, 2006, p.19.

se les otorgó a los derechos sociales”¹²⁵, cuyo proceso de juridificación, a nivel mundial, comienza “a partir de la Constitución mexicana de *Querétaro* (1917) y de la Constitución social demócrata de la República de Weimar (1919)”.¹²⁶

No obstante lo anterior, la norma del Capítulo III de la Constitución de 1925 chilena relativo a las garantías constitucionales, contenida en el artículo 10 N°14, sobre la protección al trabajo¹²⁷, para Irureta simboliza “un avance en la concepción que sobre esta materia existía en el liberal mundo jurídico nacional (...) anclado a los códigos clásicos”.¹²⁸ En efecto, la legislación de comienzos de los años veinte no daba “respuesta a las presiones sociales que existían sobre la clase dirigente”¹²⁹, siendo la legislación social de esa época “precaria, aislada y puntual, algo ineficaz en el contexto de la época, y muy rudimentaria en lo que se refiere a su técnica legislativa”¹³⁰, no estando “totalmente asimilada la idea de derechos sociales entre nuestros legisladores.”¹³¹.

A continuación transcribimos el texto de la norma clave de la Constitución de 1925, en materia laboral, norma que fue inédita, respecto de su carta antecesora de 1833, la cual no contenía garantía fundamental alguna en materia laboral:

“Art. 10. La Constitución asegura a todos los habitantes de la República:

¹²⁵ *Ibíd.* El autor cita en este pasaje a BERNASHINA GONZÁLEZ, Mario. Manual de Derecho Constitucional. T.I, Editorial Jurídica de Chile, Santiago 1951, p.509.

¹²⁶ *Ibíd.*, p.20.

¹²⁷ Respecto al derecho de asociación, la Constitución de 1925 no representa una innovación, toda vez que en la Carta Fundamental de 1833 ya se consagraba el derecho de asociación, en el art. 12 N° 6, junto al derecho de reunión: “Art. 12. La Constitución asegura a todos los habitantes de la República: (...) 6° El derecho de reunirse sin permiso previo i sin armas (...) El derecho de asociarse sin permiso previo.”. Ver Constitución Política de la República de Chile de 1833. Decreto s/n promulgado 06-OCT-1888. M. del Interior. CHILE. Versión única original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<http://bcn.cl/2fdvd>>.

¹²⁸ IRURETA URIARTE, P. Constitución... Op. cit., p. 20.

¹²⁹ *Ibíd.*

¹³⁰ *Ibíd.*

¹³¹ *Vid. Ibíd.*

14.o La proteccion al trabajo, a la industria, y a las obras de prevision social, especialmente en cuanto se refieren a la habitacion sana y a las condiciones económicas de la vida, en forma de proporcionar a cada habitante un mínimo de bienestar, adecuado a la satisfaccion de sus necesidades personales y a las de su familia. La lei regulará esta organizacion.

El Estado propenderá a la conveniente division de la propiedad y a la constitucion de la propiedad familiar.

Ninguna clase de trabajo o industria puede ser prohibida, a ménos que se oponga a las buenas costumbres, a la seguridad o a la salubridad pública, o que lo exija el interés nacional y una lei lo declare así.

*Es deber del Estado velar por la salud pública y el bienestar hijiénico del país. Deberá destinarse cada año una cantidad de dinero suficiente para mantener un servicio nacional de salubridad, (...)*¹³²

Lo destacado es nuestro.

En definitiva, “el reconocimiento de los derechos sociales en nuestro país tuvo una evolución constitucional lenta y tardía en relación con otros ordenamientos de nuestro entorno. Ni la Constitución de 1833, ni el texto original de la Carta de 1925, se hicieron cargo verdaderamente de esta problemática, la que solo vino a regularse a partir del año 1971 en virtud del acuerdo político concretado en el gobierno de Allende Gossens, y que dio origen a la ley N°17.398.”¹³³, conocida como la reforma constitucional del Estatuto de Garantías.

1.6.2 El DFL nro. 2.100 (DO 05-01-1928)¹³⁴ sobre organización de los Tribunales para empleados particulares y obreros (trabajo y vivienda) y la competencia de juzgados civiles en materia de siniestros laborales por texto expreso de la ley 4.055.

¹³² Constitución Política de la República de Chile de 1925. Ley s/n (DO 18-SEP-1925) M. del Interior. CHILE. Versión única original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<http://bcn.cl/2k80w>>.

¹³³ IRURETA URIARTE, P. Constitución... Op. cit., p. 23.

¹³⁴ DFL nro. 2.100 (DO 05-ENE-1928). Fija la organización de los tribunales para empleados particulares y obreros (trabajo y vivienda). CHILE. M. de Bienestar Social. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<http://bcn.cl/2r2pu>>.

Esta norma básicamente refunde en un solo cuerpo orgánico y procesal la judicatura especializada laboral competente para conocer de conflictos individuales y colectivos laborales, y además los conflictos de arrendamiento. El objetivo, es sustituir y reunir en un solo cuerpo, los órganos jurisdiccionales que se encontraban en leyes como la 4.056 sobre Juntas Permanentes de Conciliación y Arbitraje, los Tribunales de Conciliación y Arbitraje de la ley 4.059 para empleados y los Tribunales de la Vivienda, creados por el DL número 261(DO 19-02-1925) sobre alquileres de habitaciones.

En el listado de materias que conoce la nueva judicatura laboral, denominada Tribunales del Trabajo, alude de modo general a los conflictos de las leyes vigentes a la época de la dictación del DFL 2.100, a saber, la 4.053 y la 4.059, no haciendo mención a la ley 4.055 sobre siniestros laborales. Lo anterior, unido al texto expreso de la ley 4.055, en materia de procedimientos, nos lleva a la conclusión de que era la justicia civil la encargada de conocer dichas materias. En efecto, la ley 4.055 disponía:

*“Art. 32. Todo accidente que pueda ocasionar la incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, debe denunciarlo el patrono o la persona que lo reemplace en la atención de los trabajos, en el término de cinco días al **juez de letras en lo civil** del departamento donde acaeció el suceso”.*

1.6.3 Set de Convenios de la OIT ratificados por Chile con contenido protector del cuerpo de los trabajadores entre 1925 y previos al Código del Trabajo de 1931.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) tiene su origen histórico en el Tratado de Versalles, firmado el 28 de junio de 1919, como cierre formal de la I Guerra Mundial, sumándose luego su Constitución (1919), y estableciéndose en Ginebra con el nombre de Oficina Internacional del Trabajo. En virtud de su instalación, se celebra en Washington, en octubre de 1919, la **Primera Conferencia Internacional del Trabajo**, en la cual se adoptan los siguientes seis Convenios Internacionales:

- C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)
- C002 - Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2)

- C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919 (núm. 3)
- C004 - Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4)
- C005 - Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919 (núm. 5), y
- C006 - Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)

Nuestro país, si bien se adhirió como miembro participante de la OIT desde su creación e instalación en 1919, como una de las “naciones firmantes del protocolo de acuerdo”¹³⁵ que la instauraba, procede a ratificar una par de años después, “en el contexto de la visita de Albert Thomas, Director de dicho organismo”¹³⁶ a Chile, en septiembre de 1925, cuatro de los seis convenios de la etapa fundacional del organismo en comento, -con excepción de los Convenios nos. 2 (desempleo) y 4 (trabajo nocturno mujeres)-, ratificando en dicho momento además tres de los siete Convenios adoptados en la Tercera Conferencia de 1921, a saber los números 12, 13 y 14 del siguiente listado:

- C010 - Convenio sobre la edad mínima (agricultura), 1921 (núm. 10)
- C011 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)
- C012 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)
- C013 - Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13)
- C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)
- C015 - Convenio sobre la edad mínima (pañoleros y fogoneros), 1921 (núm. 15)
- C016 - Convenio sobre el examen médico de los menores (trabajo marítimo), 1921 (núm. 16)

A continuación se presenta en el cuadro siguiente el listado de Convenios de la OIT ratificados por nuestro país entre 1925 y 1931, indicándose en cada caso si el instrumento internacional se encuentra vigente o no¹³⁷:

¹³⁵ Ver YÁÑEZ ANDRADE, Juan Carlos. Chile y la Organización Internacional del Trabajo (1919-1925): Hacia una legislación social universal. Rev. estud. hist.-juríd. [online]. 2000, n.22, pp.317-332. Disponible en: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0716-54552000002200014&lng=es&nrm=iso>.

¹³⁶ *Ibíd.*

¹³⁷ Cuadro elaborado a partir del sitio web en español de la OIT, en la siguiente ruta: Página de entrada NORMLEX > Ratificaciones por país > Ratificaciones por Chile. [En línea]

Convenios de la OIT ratificados entre 1925 y 1931, con contenido protector de la vida y salud de los trabajadores			
Convenio	Fecha de ratificación por Chile	Estatus	Observaciones
C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919	15 septiembre 1925	En vigor	
C003 - Convenio sobre la protección de la maternidad, 1919	15 septiembre 1925	No está en vigor	Denunciado el 03 octubre 1997 ¹³⁸
C005 - Convenio sobre la edad mínima (industria), 1919	15 septiembre 1925	No está en vigor	Denuncia automática el 01 febrero 2000 por Convenio C138
C006 - Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)	15 septiembre 1925	En vigor	
C012 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)	15 septiembre 1925	En vigor	
C013 - Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13)	15 septiembre 1925	En vigor	
C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)	15 septiembre 1925	En vigor	
C004 - Convenio sobre el trabajo	08 octubre 1931	No está en	Convenio derogado - Por

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:30955359896825:::P11200_INSTRUMENT_SOR T:4.

¹³⁸ La denuncia de un convenio de la OIT es, en términos simples, un modo de extinguir las obligaciones del convenio para un Estado que lo ratificó anteriormente: “Todos los convenios contienen una disposición donde se determinan las condiciones en que los Estados que los han ratificado pueden denunciar dichos convenios y dar, así, por extintas las obligaciones derivadas de su ratificación. Por regla general, la denuncia es posible al término de un período inicial de diez años, contado desde la fecha en que el convenio considerado entró en vigor por primera vez, pero solamente durante un período de un año (denominado "período de denuncia"). La denuncia vuelve a ser posible al término de cada nuevo período de diez años. La denuncia de los convenios internacionales del trabajo debe efectuarse mediante un instrumento formal, que se ha de comunicar al Director General de la OIT para su registro. Las condiciones que presiden la forma y el contenido de ese instrumento son idénticas a las que se aplican a la ratificación.”. Ver sitio web en español de la OIT, en la siguiente ruta: OIT inicio Acerca de la OIT Como funciona la OIT Departamentos y oficinas Oficina del Consejero Jurídico Normas internacionales del trabajo. [En línea] <<https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/departments-and-offices/jur/legal-instruments/lang--es/index.htm>>.

nocturno (mujeres), 1919 (número. 4)		vigor	decisión de la Conferencia Internacional del Trabajo en su 106.a reunión (2017)
C017 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo, 1925 (número. 17)	08 octubre 1931	No está en vigor	Denunciado el 08 agosto 2000
C019 - Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (número. 19)	08 octubre 1931	En vigor	
C024 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (número. 24)	08 octubre 1931	En vigor	
C025 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (número. 25)	08 octubre 1931	En vigor	

Tabla 6: Convenios de la OIT ratificados entre 1924 y 1931 con contenido protector de la vida y salud de los trabajadores.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de sitio web de la OIT.

1.6.4 Ley número. 4.956 (26-02-1931)¹³⁹, sobre Cierre de Boticas.

La ley establece como horario de funcionamiento entre las 08 y las 20 horas, con excepción de las farmacias de turno, la única de la ciudad y la de centros asistenciales públicos:

“Artículo 1.o Las farmacias, boticas y droguerías sólo podrán permanecer abiertas, atender al público y expender artículos de su giro los días de trabajo y dentro del tiempo comprendido entre las ocho y las veinte horas. Los días de trabajo, fuera de las horas indicadas y los días feriados, deberán permanecer cerradas y les será prohibido atender al público.

Se exceptúan de esta disposición las farmacias de turno, la farmacia única de la ciudad o localidad y la de la Asistencia Pública de cada pueblo”.

La norma luego fue derogada expresamente por el código laboral de 1931, y absorbida por éste en el Título IV sobre el descanso dominical y en días feriados (art. 324).

¹³⁹ Ley nro. 4.956 (DO 26-FEB-1931). CHILE. M. de Bienestar Social. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<http://bcn.cl/2r2pr>>.

1.6.5 Primera codificación laboral: el DFL núm. 178 (DO 28-05-1931)¹⁴⁰ o Código del Trabajo de 1931 y las nuevas normas protectoras del cuerpo de los trabajadores.

El primer Código del Trabajo chileno de 1931, se estima como la unificación o consolidación del set de leyes laborales de 1924, época marcada por la salida forzada del poder del presidente Alessandri Palma, quien retorna al poder en 1925, con la ayuda de Carlos Ibáñez del Campo, razón por la cual este es nombrado ministro de Guerra, pero quien al poco tiempo se convierte en el nuevo enemigo político de Alessandri, razón por la cual este renuncia a la presidencia, en octubre de 1925, habiendo logrado días antes la publicación de la Constitución Política de 1925. En virtud de la secuencia de hechos antes señalados, resulta no casual que dos años después, en 1927, Carlos Ibáñez asumiese como presidente de la república, pero renunciando poco después antes de culminar su mandato, el 26 de julio de 1931, habiendo logrado pocos días antes una apresurada publicación del primer Código del Trabajo chileno, contenido en el DFL¹⁴¹ nro. 178 de 28 de mayo de 1931.

¹⁴⁰ Código del Trabajo de 1931. DFL nro. 178 (DO 28-MAY-1931). M. de Bienestar Social. CHILE. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<http://bcn.cl/2m8vt>>.

¹⁴¹ La facultad formal para que un Presidente de la República dictase DFL, a la época de la dictación del Código del Trabajo de 1931, no se encontraba normada en la versión original de la Constitución de 1925, sino en la ley nro. 4.945 (DO 06-FEB-1931): “Artículo 1.º Se autoriza al Presidente de la República hasta el 21 de mayo del presente año, para dictar todas las disposiciones legales de carácter administrativo o económico que exija la buena marcha del Estado.” Ver Ley nro. 4.945 (DO 06-FEB-1931) del Ministerio de Hacienda. CHILE. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<http://bcn.cl/2r0ll>>. Recién en 1970, tras la reforma constitucional emanada bajo el saliente presidente Frei Montalva, contenida en la Ley N° 17.284, de 23 de enero de 1970 (y que entró a regir el 4 de noviembre de ese mismo año), se reconoce con rango constitucional dicha facultad, quedando contenido en el art. 44 N° 15 nuevo de la Carta de 1925, con el siguiente texto: “ART. 44. Sólo en virtud de una ley se puede: (...) 15º Autorizar al Presidente de la República para que dicte disposiciones con fuerza de ley sobre creación, supresión, organización y atribuciones de los servicios del Estado y de las Municipalidades; sobre fijación de plantas, remuneraciones y demás derechos y obligaciones de los empleados u obreros de esos servicios; sobre regímenes previsionales del sector público; sobre materias determinadas de orden administrativo, económico y financiero y de las que señalan los N°s 1º, 2º, 3º, 8º y 9º del presente artículo. Esta autorización no podrá extenderse a la nacionalidad, la ciudadanía, las elecciones, ni el plebiscito, como tampoco a materias comprendidas en las garantías constitucionales, salvo en lo concerniente a la admisión a los

Las razones históricas antes mencionadas, explican el encabezado del Código de 1931, el cual ordena refundir un listado de normas preexistentes y la siguiente norma que declara derogada una vasta lista de leyes laborales previas:

“TITULO FINAL

Art. 574. Deróganse las siguientes leyes:

- 1) Ley Núm. 2,951, de 25 de Noviembre de 1917, sobre Sillas;*
- 2) Ley Núm. 3,321, de 5 de Noviembre de 1917, sobre Descanso Dominical;*
- 3) Ley Núm. 3,915, de 9 de Febrero de 1923, sobre Peso de los Sacos de Carguío por Fuerza del Hombre;*
- 4) Ley Núm. 4,053, de 29 de Septiembre de 1924, sobre Contrato de Trabajo.*
- 5) Ley Núm. 4,055, de 8 de Septiembre de 1924, sobre Accidentes del Trabajo, según el texto definitivo, fijado por decreto número 379, de 13 de Marzo de 1925, con excepción de las disposiciones del Título III;*
- 6) Ley Núm. 4,056, de 1.º de Diciembre de 1924, sobre Tribunales de Conciliación y Arbitraje;*
- 7) Ley Núm. 4,057, de 29 de Septiembre de 1924, sobre Organización Sindical;*
- 8) Decretos leyes números 270, de 24 de Febrero de 1925, y 198 de 6 de Abril de 1925, sobre Cierre de Peluquerías;*
- 9) Decreto ley Núm. 2,100, de 31 de Diciembre de 1927, sobre Tribunales del Trabajo;*
- 10) Decreto ley Núm. 24, de 4 de Octubre de 1924, sobre Trabajo Nocturno en las Panaderías, y decreto ley N.º 272, de 24 de Febrero de 1925, modificadorio del anterior;*
- 11) Decreto ley Núm. 442, de 6 de Abril de 1925, sobre Protección a la Maternidad Obrera y Salas Cunas;*
- 12) Decreto ley N.º 857, de 11 de Noviembre de 1925, sobre Empleados Particulares, con excepción de los títulos V y VI, los cuales no se aplicarán, sin embargo, a los empleados particulares que se encuentren sometidos a leyes especiales de previsión;*

empleos y funciones públicas, al modo de usar, gozar y disponer de la propiedad y a sus limitaciones y obligaciones, y a la protección al trabajo, a la industria y a las obras de previsión social. Sin embargo, la autorización no podrá comprender facultades que afecten a la organización, atribuciones y régimen de los funcionarios del Poder Judicial, del Congreso Nacional, ni de la Contraloría General de la República. La autorización a que se refiere este número sólo podrá darse por un tiempo limitado, no superior a un año. La ley que la otorgue señalará las materias precisas sobre las que recaerá la delegación y podrá establecer o determinar las limitaciones, restricciones y formalidades que se estimen convenientes. A la Contraloría General de la República corresponderá tomar razón de estos decretos con fuerza de ley, debiendo rechazarlos, cuando ellos excedan o contravengan la autorización conferida. Los decretos con fuerza de ley estarán sometidos en cuanto a su publicación, vigencia y efectos, a las mismas normas que rigen para la ley.”. Ver Ley nro. 17.284 (DO 23-ENE-1970) del Ministerio de Justicia. CHILE. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<http://bcn.cl/2md3g>>.

13) Decreto ley Núm. 772, de 23 de Diciembre de 1925, sobre Empleados a bordo de las Naves de la Marina Mercante Nacional;

14) Inciso 1.º del artículo 89 del decreto ley Núm. 767, de 17 de Diciembre de 1925, sobre la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas, en la parte que excluye al personal de las Empresas Periodísticas de los preceptos sobre indemnización de los accidentes del trabajo, sobre organización sindical y sobre régimen de los empleados particulares, contenidos en este Texto; y

15) Ley Núm. 4,956, de 26 de Febrero de 1931, sobre Cierre de Boticas.

Los Reglamentos de las leyes y decretos leyes con fuerza de ley enumerados precedentemente, continuarán en vigor, en lo que sean compatibles con las disposiciones del presente Texto, hasta que se dicten los reglamentos respectivos de este último.

Quedan vigentes los preceptos reglamentarios correspondientes a los títulos no derogados de las leyes sobre Accidentes del Trabajo y Empleados Particulares.

Deróganse, además, todas las disposiciones que sean contrarias al presente Texto”.

En cuanto a la geografía del Código de 1931, en el siguiente cuadro ofrecemos la estructura de los temas, con especial énfasis en los contenidos protectores de la vida y salud de las personas:

DFL nro. 178. Código del Trabajo de 1931. Geografía de temas		
a) Libro I. Del Contrato Del Trabajo (arts. 1 a 243)	Título I. Disposiciones Generales (arts. 1 a 5)	
	Título II. Del contrato para obreros (arts. 6 al 90)	1.- Del contrato individual (6-16)
		2.- Del contrato colectivo (17-23)
		3.- De la duración del trabajo (24-33)
		4.- De los salarios (34-45)
		5.- Del trabajo de los menores y de las mujeres (46-51)
		6.- Del trabajo a domicilio (52-60)
		7.- De los empleados domésticos (61-74)
		8.- De los obreros agrícolas (75-82)
		9.- De los obreros marítimos de bahía, fluviales y otros (83-85)
		10.- Del contrato de enganche (86-88)
		11.- De la prescripción y de las sanciones (89-90)

	Título III. De las condiciones generales de vida y trabajo en las empresas industriales (arts. 91 a 107)	1.- Del régimen general de las empresas y faenas (91-102)	
		2.- Del comercio en los recintos y pertenencias de las empresas (103 A 107)	
	Título IV. Del contrato para empleados particulares (arts. 108 a 180)	1.- Disposiciones generales (108-110)	
		2.- Clasificación de los empleados (111-114)	
		3.- De la nacionalidad del personal (115-118)	
		4.- Del contrato individual (119-123)	
		5.- Del contrato colectivo (124)	
		6.- De la duración del trabajo (125-138)	
		7.- De las remuneraciones (139-153)	
		8.- De los derechos conferidos a los empleados (154-162)	
		9.- De la terminación del contrato (163-168)	
		10.- De la indemnización por años de servicios (168-177)	
		11.- De las sanciones y de la prescripción (178-180)	
	Título V. Del contrato de embarco de los oficiales y tripulantes de las naves de la marina mercante nacional (arts. 181 a 243)		
	b) Libro II. De la protección de los obreros y empleados en el trabajo (arts. 244 a 361)	Título I. Disposiciones generales (244-253)	
Título II. De los accidentes del trabajo (arts. 254-306)		1.- Disposiciones generales (254-261)	
		2.- Del salario (262-265)	
		3.- De la asistencia médica y primeros auxilios (266-270)	
		4.- Clasificación de los accidentes (271)	
		5.- De las incapacidades e indemnizaciones (272-285)	A) Incapacidad temporal (272-274)
			B) Incapacidades permanentes parciales (275-282)
			C) Incapacidades permanentes totales (283-285)
		6.- De las indemnizaciones por muerte del accidentado (286-292)	
7.- De la indemnización suplementaria (293)			
8.- Del seguro (294-296)			

		9.- Disposiciones generales (297-304)	
		10.- De la fiscalización y de las sanciones (305-306)	
	Título III. De la protección a las madres obreras (arts. 307-321)	1.- Disposiciones generales (307-308)	
		2.- Protección a la maternidad (310-314)	
		3.- De las salas-cunas (315-318)	
		4.- De la fiscalización y de las sanciones (319-321)	
	Título IV. Del descanso dominical y en días feriados (arts. 322-332)		
	Título V. Sobre sillas en los establecimientos comerciales e industriales (arts. 333-335)		
	Título VI. Del peso de los sacos de carguío por fuerza del hombre (arts.336-340)		
	Título VII. Del trabajo en las panaderías (arts. 341-361)	1.- Del trabajo nocturno (324-344)	
2.- De las condiciones de higiene y seguridad (345-348)			
3.- De las amasanderías (349-353)			
4.- De la fiscalización y de las sanciones (354-361)			
c) Libro III. De las organizaciones sociales (arts. 362-415)	Título I. De la organización sindical (362- 380)		
	Título II. Del sindicato industrial (381-406) 1.- De la constitución del sindicato industrial (381-383) 2.- De las finalidades del sindicato industrial (384-386) 3.- Del directorio del sindicato industrial (387-389) 4.- Del patrimonio del sindicato (390-401) 5.- De la participación de las utilidades (402-406)		
	Título III. Del sindicato profesional (407-414)		
	Título IV. De las sanciones (415)		
d) Libro IV. De los tribunales y de la Inspección General del Trabajo (arts. 416-573)	Título I. De la judicatura del trabajo	1.- De los tribunales del trabajo, de su organización y competencia (416 - 433)	
		2.- Del procedimiento (434 - 463)	a) Del procedimiento en general (434-463)
			b) Del procedimiento en los casos de denuncias de accidentes del trabajo (434-469)
			c) Del procedimiento en los casos de denuncias por infracciones legales (470-476)
			d) De la apelación (477-483)

		e) De la ejecución de la sentencia (484-487)	
		f) De las facultades disciplinarias de los tribunales del trabajo (488)	
		3.- Del personal (489-501)	
	Título II. De los conflictos colectivos	1.- De la delegación de obreros (502 -509)	
		2.- De las juntas permanentes de conciliación (510-521)	
		3.- Del procedimiento de conciliación (522-529)	
		4.- Del procedimiento de arbitraje (530-539)	
		5.- De la intervención de los sindicatos, en los conflictos del trabajo (540-546)	
		6.- De los delitos contra la libertad de trabajo (547-548)	
		7.- De las sanciones (549-553)	
		8.- Disposiciones comunes (554-556)	
	Título III. De la inspección general del trabajo	1.- De su organización (557 -566)	
		2.- Del procedimiento de fiscalización (567-573)	
	Título final	Art. 574. Deróganse las siguientes leyes: (...).	

Tabla 7: Aspectos regulados en el código laboral de 1931.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de texto original de la norma obtenido de sitio BCN.

El Código de 1931 establece en su Libro I, títulos separados para obreros, empleados, sector industrial y marítimo. En efecto, el DFL 178, define y mantiene la distinción entre obrero y empleado:

“Art. 2. Para los efectos de este texto se entiende:

1.o Por patrón o empleador, la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tenga a su cargo la explotación de una empresa o faena de cualquier naturaleza o importancia, en que trabajen obreros o empleados, cualquiera que sea su número;

2.o Por empleado, toda persona en cuyo trabajo predomine el esfuerzo intelectual sobre el físico: y

3.o Por obrero, toda persona que, sin estar comprendida en los números anteriores, trabaje por cuenta ajena en un oficio u obra de mano o preste un servicio material determinado”.

Al respecto, debe señalarse que ni la ley 4.053 ni la 4.059 definían a obrero y empleado respectivamente, siendo el DFL 857 de diciembre de 1925 la norma que incorporó por primera vez a nuestro ordenamiento jurídico laboral , un concepto de la voz *empleado*.

Anteriormente, a propósito de las normas de la etapa fundacional de las primeras normas legales dispersas con contenido protector de la vida, salud y condiciones de sobrevivencia del trabajador entre 1902 y 1924, en ciertos tópicos, como por ejemplo, el trabajo infantil, el descanso diario y las sala cunas, se hizo el arco histórico que atravesaba desde el origen de la norma hasta su manifestación en el Código de 1931, por lo que damos por reproducidos en este punto lo ya tratado en dichos pasajes de la presente memoria.

Es importante señalar que, el primer código laboral chileno, le dio reconocimiento legal al principio de irrenunciabilidad de los derechos laborales, con carácter de norma general y de clausura, al estar situado geográficamente en el Título final, sin distinciones consideraciones a las categorías de trabajadores:

“Art. 575. Los derechos otorgados por las Leyes del Trabajo son irrenunciables.”.

Hechas las precisiones históricas que le dan contexto al primer código laboral chileno, pasamos a revisar sus normas con contenido protector de la vida y salud del trabajador.

1.6.5.1 Normas sobre descanso diario del Libro I sobre el Contrato de Trabajo, diferenciados para sector obrero, casa particular, empleados y naviero.

En el Libro I del Código de 1931 se contemplaron los siguientes **descansos diarios** con carácter general:

a) Para el sector obrero: La regla general era **dos horas**, fraccionable en varias porciones dentro de la jornada diaria:

“Art. 30. La jornada efectiva de trabajo deberá interrumpirse por uno o varios descansos, cuya duración total no podrá ser inferior a dos horas, durante los cuales todo trabajo será prohibido.

Estos descansos no se considerarán como hora de trabajo para computar la duración de la jornada diaria y se concederán, en cuanto sea posible y atendida la naturaleza del trabajo, a las mismas horas para todo el personal ocupado en una misma sección del establecimiento, salvo que existan turnos por equipos diferentes.

Se exceptúan de esta disposición aquellos trabajos con procesos continuos o sometidos, en este punto, a régimen legal especial”.

La excepción era un descanso de **una hora** para las siguientes funciones:

*“Art. 25. La disposición anterior no es aplicable a las personas que ocupan un **puesto de vigilancia, de dirección o de confianza, como mayordomos, capataces, llaveros, etc.**; a las que desarrollan **labores discontinuas** o que **requieran la sola presencia** como **peluqueros, empleados de hoteles, serenos, guardavías, etc.** y demás que sean calificados en tal carácter, por la Inspección General del Trabajo; y, las que **desempeñen funciones que por su naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo.***

*Sin embargo este personal no podrá permanecer más de doce horas diarias en el lugar de su trabajo, y **tendrá, dentro de esta jornada, un descanso no menor de una hora.**”.*

El destacado es nuestro.

b) Para el sector de trabajadores de casa particular: el art. 61 inc. 3° (Libro I, Título II, Párrafo 7 “*de los empleados domésticos*”) disponía:

*“El trabajo de los empleados domésticos no estará sujeto a horario, sino que será determinado por la naturaleza de la labor, debiendo tener normalmente un **descanso absoluto mínimo de 9 horas.**”.*

El destacado es nuestro.

c) Para el sector empleados: se estableció el beneficio de dos horas de almuerzo.

*“Art. 130. La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejando entre ellas, a lo menos, un espacio de **dos horas**, para el almuerzo.”.*

Se consideraban además 3 normas complementarias:

*“Art. 132. En las empresas en que es indispensable la **continuidad de los trabajos**, el **empleador, de acuerdo con los empleados, fijará turnos entre el personal para el servicio en las dos horas a que se refiere el artículo 130.**”.*

En caso de desacuerdo resolverá el correspondiente inspector del Trabajo.

*“Art. 135. El empleador estará obligado a anunciar en lugares visibles del establecimiento o empresa las horas en que comienza y termina el trabajo general o el de cada equipo, si hubiere turnos, y las **del descanso** establecido en el artículo 130.”.*

*“Art. 136. Se **prohíbe el trabajo** fuera de las horas anunciadas en conformidad al artículo anterior o **durante el descanso de mediodía**, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 132.”.*

d) Para el sector marítimo naviero: El Título V “del contrato de embarco de los oficiales y tripulantes de las naves de la marina mercante” del Libro I contenía las siguientes disposiciones:

“Art. 220. Las horas de comida no serán consideradas para los efectos de la jornada ordinaria de trabajo.

*Art. 211. El Reglamento de Trabajo a bordo, prescribirá **el descanso cotidiano para todo el personal**, tiempo de reposo que **no podrá ser interrumpido**, salvo circunstancias de fuerza mayor, por ningún trabajo ordinario ni extraordinario.*

Art. 212. Las reglas fundamentales para hacer esta reglamentación son las siguientes:

a) El personal de turno, para hacer guardias de puente o de máquinas en la mar, deberá haber disfrutado de un descanso de cuatro horas inmediatamente antes de entrar en turno en la mar;

b) El personal de puente y de máquinas tendrá siempre un descanso mínimo de 8 horas corridas en las 24 horas;

*c) El **personal de servicio general**, que atienda a los pasajeros, tendrá durante la noche un descanso mínimo de **8 horas corridas**.*

Art. 213. El Reglamento de Trabajo a bordo podrá prescribir otras modalidades equivalentes para el descanso mínimo a bordo de las naves de pesca o de las que hagan cortas travesías o estén destinadas a servicios especiales.

*El **descanso mínimo se dará con independencia de las horas de descanso que resulten por intervalos entre las horas de trabajo discontinuo de la jornada ordinaria establecida.**”.*

El destacado es nuestro.

1.6.5.2 Topes de la jornada diaria y semanal para diversos sectores en el Libro I.

La regla general es el **tope diario de 8 y el semanal de 48 horas**.

Topes a las jornadas diaria y semanal en el Código del Trabajo de 1931	
I. Obreros	<p>“Art. 24. La duración del trabajo ordinario efectivo de cada obrero de uno u otro sexo no excederá de ocho horas por día o de cuarenta y ocho horas por semana.”.</p> <p>Recordar las excepciones: “Art. 25. La disposición anterior no es aplicable a las personas que ocupan un puesto de vigilancia, de dirección o de confianza, como mayordomos, capataces, llaveros, etc.; a las que desarrollan labores discontinuas o que requieran la sola presencia como peluqueros, empleados de hoteles, serenos, guardavías, etc. y demás que sean calificados en tal carácter, por la Inspección General del Trabajo; y, las que desempeñen funciones que por su naturaleza no están sometidas a jornada de trabajo. Sin embargo este personal no podrá permanecer más de doce horas diarias en el lugar de su trabajo (...).”.</p> <p>El destacado es nuestro.</p>
II. Trabajadores de casa particular	<p>Art. 61 inc. 2º: “El trabajo de los empleados domésticos no estará sujeto a horario, sino que será determinado por la naturaleza de la labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 9 horas.”.</p>
III. Empleados	<p>“Art. 125. La jornada de trabajo se dividirá en horas ordinarias y extraordinarias. Se entiende por horas ordinarias, las que no excedan de cuarenta y ocho semanales, efectivas, de trabajo, para todos los empleados en general.”.</p> <p>“Art. 126. El máximo de cuarenta y ocho, podrá elevarse hasta cincuenta y seis para los empleados de empresas de telégrafos, teléfonos, luz, agua, teatros, tranvías y de otras actividades análogas, cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso, a juicio de la Inspección General del Trabajo, y los empleados deban mantenerse constantemente a disposición del público.”.</p> <p>“Art. 128. Los máximos semanales establecidos precedentemente deberán distribuirse en seis días.”.</p> <p>Situaciones sin limitación de jornada diaria y semanal:</p> <p>“Art. 133. Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los de las labores agrícolas cuyas funciones no sean meramente de oficinas; los agentes comisionistas; cobradores y demás empleados que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.”.</p> <p>El destacado es nuestro.</p>
IV. Sector naviero	<p>“Art. 217. Salvo el caso de fuerza mayor, el trabajo efectivo diario no podrá exceder de diez horas.”.</p>

	<p>“Art. 200. Atendida la naturaleza de los trabajos a bordo, la duración normal de éstos será de 56 horas semanales, con las excepciones que se prescriben en el artículo 214, distribuidas en jornadas o turnos de guardia, en la forma que los armadores o los capitanes lo requieran, con sujeción al Reglamento del Trabajo a bordo (...)”.</p> <p>Se establecían además tres casos en los cuales imperaba la regla general del tope de las 48 horas semanales:</p> <p>“Art. 203. (...) cuando la nave se encuentre fondeada en puerto del domicilio del armador, o en el de término de línea, o en el puerto de retorno habitual. La duración del trabajo en la semana correspondiente no podrá, en este caso, exceder de 48 horas.”.</p> <p>El destacado es nuestro.</p>
--	--

Tabla 8: Topes a las jornadas diaria y semanal en el Código del Trabajo de 1931.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de texto original de la norma obtenido del sitio BCN.

1.6.5.3 Normas excepcionales del Libro I sobre descanso dominical y feriados para el sector naviero.

El descanso de un día a la semana se encuentra consagrado en el Libro II De la protección de los obreros y empleados en el trabajo, por lo tanto es un beneficio es aplicable como regla general a la mayoría de trabajadores, salvo las excepciones y reglas especiales del sector naviero:

“Art. 322. Los dueños, gerentes o administradores de establecimientos o industriales, como fábricas, manufacturas, talleres, oficinas, almacenes, tiendas, minas, salitreras u otras empresas de enseñanza profesional o de beneficencia, darán un día de descanso en cada semana a los operarios o empleados que trabajen bajo su dependencia.

El día de descanso será el Domingo.

También se dará descanso en los días de feriado legal.

Se declara feriado el 1.o de Mayo de cada año, día de la fiesta del trabajo.

Art. 323. Los establecimientos industriales y comerciales, en los días a que se refieren las disposiciones que anteceden, deberán permanecer cerrados, no podrán atender al público ni expender artículos de su giro, y deberán suspender todo trabajo.”.

La excepciones y reglas especiales del el **sector náutico**, eso las siguientes:

- “En la jornada de trabajo se incluirán los Domingos y días festivos”. (Art. 200 inc. 2°)
- “Art. 204. En los días Domingos o festivos no se exigirán, a la tripulación, otros trabajos que aquellos que no puedan postergarse y que sean indispensables para el servicio, seguridad, higiene y limpieza de la nave”.

La contraexcepción para el sector naviero, donde se regresa a la regla general del descanso dominical y de días festivos, se contemplaba para las siguientes labores:

“Art. 203. No será obligatorio el trabajo en días Domingo o festivos, cuando la nave se encuentre fondeada en puerto del domicilio del armador, o en el de término de línea, o en el puerto de retorno habitual. La duración del trabajo en la semana correspondiente no podrá, en este caso, exceder de 48 horas.”.

Por último, se contempla un retorno a la excepción en el mundo marítimo:

*“Art. 205. El descanso dominical (...) no tendrá efecto en los días **Domingos o festivos en que la nave entre a puerto o salga de él, en los casos de fuerza mayor ni respecto del personal de cámara y de servicio general, cuando permanezcan pasajeros a bordo.***

El Reglamento del Trabajo a bordo establecerá los descansos y permisos compensadores a que, sin perjuicio del servicio urgente de la nave, tendrá derecho el personal que en la mar o en puerto no hubiere disfrutado del descanso semanal prescrito.”.

El destacado es nuestro.

1.6.5.4 Normas del libro I sobre feriado anual o vacaciones, diferenciadas para obreros y empleados.

La duración del feriado anual o vacaciones variaba según el segmento laboral, existiendo una **discriminación manifiesta**, toda vez que, para el sector obrero, el cual incluía a las trabajadoras de casa particular, se otorgaba un feriado anual de **siete días**, en tanto que para el sector empleados uno de **quince días**.

Feriado anual en el Código del Trabajo de 1931	
I. Obreros	“Art. 98. Los obreros que hayan trabajado 220 días en el año, en la empresa o faena, tendrán anualmente un feriado de siete días con

	<p>derecho a salario íntegro. <i>El feriado se concederá de acuerdo con las formalidades que se establezcan en el Reglamento.</i>”.</p> <p>El destacado es nuestro.</p>
II. Trabajadores de casa particular	<p>“Art. 65. <i>Los empleados domésticos que hayan servido más de un año sin interrupción, en una casa, tendrán derecho a un feriado anual de siete días, con derecho a sueldo íntegro.</i>”.</p> <p>El destacado es nuestro.</p>
III. Empleados	<p>“Art. 158. <i>Los empleados que hayan servido más de un año, tendrán anualmente un feriado de quince días hábiles, con derecho a sueldo íntegro y de acuerdo con las formalidades que establezca el Reglamento.</i>”</p> <p>“Art. 159. <i>No tendrán derecho a feriado los empleados de empresas o establecimientos que, por razones propias a su naturaleza, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior a quince días, y que durante dichos períodos hayan disfrutado normalmente del sueldo establecido en el contrato.</i>”</p> <p>El destacado es nuestro.</p>
IV. Sector marítimo náutico	No contempla normas especiales.

Tabla 9: Feriado anual en el código laboral de 1931.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de texto original de la norma obtenido de sitio BCN.

1.6.5.5 Incapacidad común en el Libro I del Código del Trabajo de 1931.

En el cuadro siguiente se esquematiza el régimen de licencias por incapacidad común y por maternidad, subrayando el hecho de que para el sector obrero no figuran normas generales, a diferencia del segmento empleados. Cabe mencionar además que una licencia válida por enfermedad común, imponía la obligación al empleador de conservar el puesto de trabajo, pero solo por el lapso máximo de 4 meses, contados desde el día en que sobrevino la imposibilidad para el trabajo, para el trabajador con antigüedad laboral de un año o más.

Incapacidad común en el Código del Trabajo de 1931	
I. Obreros	No contempla normas especiales.
II. Trabajadores de casa particular	<p>“Art. 72. En los casos de enfermedad del empleado, el patrón deberá dar inmediato aviso a la Caja de Seguro Obligatorio, y estará, además, obligado a conservarle el empleo, sin derecho a sueldo, por ocho días, si tuviere menos de seis meses de servicios; durante quince días, si hubiere servido más de un semestre y menos de un año, y por un período hasta de treinta días, si hubiere trabajado más de doce meses.”.</p> <p>El destacado es nuestro.</p>
III. Empleados	<p>“Art. 129. Se prohíbe compensar en horas extraordinarias las que el empleado hubiere dejado de trabajar con motivo de licencias o feriados.”.</p> <p>“Art. 145. Para los efectos de determinar la remuneración en los casos de feriado, enfermedad, desahucio, y para el cálculo de las gratificaciones, los empleados que tengan sueldo y comisión, o comisiones solamente tendrán derecho a percibir como sueldo mensual, en el primer caso, el término medio de los sueldos y comisiones de los últimos 6 meses trabajados, y en el segundo, el término medio de la comisión durante el mismo período.”.</p> <p>“Art. 157. La obligación impuesta al empleador, de conservar su empleo a quien lo deje (...) Esta obligación se extingue (...). En caso de enfermedad, comprobada con certificado médico, este plazo se extenderá a 4 meses.”.</p> <p>“Art. 160. En los casos de enfermedad comprobada y mientras subsista, el empleado que haya servido un año o más a un mismo empleador, conservará su puesto hasta por cuatro meses contados desde el día en que sobrevino la imposibilidad para el trabajo; si tuviere menos de un año de servicios y más de seis meses, tendrá derecho a licencia hasta por un mes, con goce de sueldo y si tuviere menos de seis meses, a igual período de tiempo sin remuneración.”.</p> <p>“Art. 161. El empleador puede fijar cualquier sistema de remuneración</p>

	<p>para el empleado enfermo con licencia, siempre que no sea menor de:</p> <p>1.o El sueldo íntegro, durante el primer mes; 2.o el 75 por ciento del sueldo, el segundo mes; 3.o El 50 por ciento del sueldo, el tercer mes; y 4.o El 25 por ciento del sueldo, el cuarto mes.</p> <p><i>El empleado enfermo podrá exigir anticipos en el curso de cada mes.”.</i></p> <p>El destacado es nuestro.</p>
<p>IV. Sector marítimo naviero</p>	<p>“Art. 235. En casos de enfermedad, todo el personal de dotación será asistido por cuenta del armador, durante su permanencia a bordo.</p> <p>Cuando la enfermedad no se halle comprendida entre los accidentes del trabajo, se regirá por las siguientes normas:</p> <p>1) El enfermo será desembarcado al llegar a puerto, si el capitán, previo informe médico, lo juzga necesario, y serán de cuenta del armador los gastos de enfermedad en tierra, a menos que el desembarco se realice en puerto chileno en que existan servicios de atención médica sostenidos por las Cajas de Previsión a que el enfermo se encuentre afecto.</p> <p>Los gastos de pasaje al puerto de restitución serán de cuenta del armador y una vez retornado el enfermo al puerto de origen caducará de hecho el contrato sin derecho a indemnización.</p> <p>2) Cuando la enfermedad sea perjudicial para la salud de los que van a bordo, el enfermo será desembarcado en el primer puerto en que toque la nave, si no se negare a recibirlo, y tendrá el tripulante los mismos derechos establecidos en el número anterior.”.</p> <p>El destacado es nuestro.</p>

Tabla 10: Incapacidad común en el Código del Trabajo de 1931.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de texto original de la norma obtenido del sitio BCN.

Cabe advertir que, para el segmento del trabajo de casa particular, la enfermedad contagiosa justificaba el despido sin desahucio, entendido éste como el aviso previo de 15 días del art. 71:

“Toda enfermedad contagiosa de una de las partes o de las personas que habiten en la casa, da derecho a la otra parte para poner fin al contrato, sin desahucio”. (Art. 68 inc. 2°).

1.6.5.6 Código de 1931 en materia de trabajo infantil.

En esta materia nos remitimos a lo anteriormente tratado en el acápite sobre la Ley nro. 2.675 (DO 04.09.1912), sobre protección a la infancia desvalida como primera ley de regulación del trabajo de menores de edad, y su trayectoria particular posterior, contenida en la Ley nro. 3.654 de 1920 sobre educación primaria obligatoria, en el Convenio Nro. 6 de la OIT de 1919 sobre trabajo nocturno de los menores (industria), ratificado por Chile en 1925, y las normas del Código del Trabajo de 1931, pertenecientes al Párrafo 5 del Título II del Libro Primero de éste.

1.6.5.7 El DFL nro. 178 o Código del Trabajo de 1931 y variadas normas en diversos libros relativas al trabajo de mujeres y maternidad.

En lo tocante a los beneficios de sala cuna y permiso de lactancia, es importante recordar que, el primer marco regulatorio protector de estos beneficios se abordó en la Ley nro. 3.186 (DO 13-01-1917) o primera ley sobre salas-cunas y permiso especial de lactancia, siendo confirmado luego en la Ley 4.053 de 1924, y el DL nro. 442, de 1925; y que el descanso pre y post natal, se había consagrado por primera vez respecto del sector obrero en la Ley 4.503 de 1924, textos normativos cuya revisión se hizo en un acápite anterior.

El Código del Trabajo de 1931 mejoró en varios aspectos los beneficios antes mencionados, contemplándose estos en los siguientes títulos y libros:

- Libro I. Del Contrato Del Trabajo (arts. 1 a 243), Título II. Del contrato para obreros (arts. 6 al 90), 5.- Del trabajo de los menores y de las mujeres (46 -51);
- Libro I. Del Contrato Del Trabajo (arts. 1 a 243), Título IV. Del contrato para empleados particulares (arts. 108 a 180), 8.- De los derechos conferidos a los empleados (arts. 154 a 162); y
- Libro II. De la protección de los obreros y empleados en el trabajo (arts. 244 a 361), Título III. De la protección a las madres obreras (arts. 307-321).

De las normas del Libro I, aplicables a mujeres obreras, se destacan los siguientes aspectos:

a) Prohibición del trabajo nocturno:

*“Art. 48. Queda **prohibido a los menores de dieciocho años y a las mujeres, todo trabajo nocturno en establecimientos industriales, que se ejecute entre las veinte y las siete horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de una misma familia, bajo la autoridad de uno de ellos.***

Exceptuándose de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis años, en las industrias que determine el Reglamento, tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche.”.

Lo destacado es nuestro.

b) Prohibición del trabajo pesado o peligroso:

*“Art. 49. Las mujeres **no podrán ser ocupadas en trabajos mineros subterráneos ni en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales de su sexo.***”.

El destacado es nuestro.

En cuanto a las normas del Libro I concerniente a las mujeres empleadas, resaltamos el descanso pre y post natal. El Código del 31 aumenta el tiempo del beneficio, al cambiar de 40 y 20 días antes y después del “alumbramiento”, respectivamente para la madre obrera, a un total de doce semanas, para la madre empleada, el cual se reproduce y confirma como beneficio protector general, al establecerse expresamente con idéntico alcance para las madres obreras en el art. 309, del Libro II:

*“Art. 162. Las mujeres tendrán derecho a que su empleador les conceda licencia, con sueldo íntegro, desde **seis semanas antes del parto hasta seis semanas después.***

Este derecho no podrá renunciarse y se ejercerá de acuerdo con las formalidades que determine el Reglamento.”.

El destacado es nuestro.

En lo relativo a las normas del Título III sobre protección a las madres obreras, normas que a nuestro juicio eran universales, comunes y generales a toda madre que prestara servicios, tanto en calidad de obrera, como empleada como funcionaria pública, por las siguientes consideraciones:

i. Por situarse el Título III geográficamente en el Libro II denominado, De la protección de los obreros y empleados en el trabajo;

ii. La Constitución de 1925 consagraba la garantía de la Igualdad ante la Ley en su artículo 10 nro. 1; y

iii. El texto del art. 307:

“Art. 307. Quedan sujetos a las disposiciones de este Título todos los establecimientos o empresas industriales o comerciales, sean de propiedad fiscal, municipal o particular, o pertenezcan a una corporación de derecho público o privado.

La disposición anterior comprende las sucursales o dependencias de los establecimientos enunciados.”.

Se destacan los siguientes preceptos del Título III del Libro II del Código del 31:

a) Descanso pre y post natal:

“2.- Protección a la maternidad

Art. 309. Las obreras, durante el embarazo, tendrán derecho a un descanso que comprenderán seis semanas antes del alumbramiento y seis semanas después.

En este período se prohíbe el trabajo de las obreras embarazadas en los establecimientos industriales y comerciales.”.

Lo destacado es nuestro.

b) Reserva del puesto de trabajo y derecho a prestación económica consistente en el subsidio maternal durante el descanso, financiado por el empleador:

*“Art. 310. Durante el mismo período, el patrón o empresario estará obligado, no obstante cualquier estipulación en contrario, a **reservar el puesto de la obrera embarazada.***

*El patrón estará obligado pagar un **subsidio** que se determinará en la proporción necesaria para que, sumado a los que acuerda la Ley de Seguro Obrero Obligatorio, complete el **cincuenta por ciento del salario durante todo el período señalado.** Si la obrera no tuviere derecho a subsidio del Seguro, los costeará íntegramente el patrón.*

El pago del subsidio se hará en los mismos períodos establecidos para el pago de los salarios.”.

Lo destacado es nuestro.

- c) Fuero durante el descanso pre y post natal:

“Art. 311. El patrón no podrá, sin causa justa, despedir a la mujer embarazada.

No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo, en razón del embarazo.

*Se entenderá por justa causa, cualquiera de las causales de expiración enumeradas en el artículo 9 de este Texto, con excepción de las señaladas en los números 1, 2 y 4.”*¹⁴²

- d) Obligación de informar y acreditar la mujer a su jefatura, el estado del embarazo que amerita el descanso:

“Art. 312. La mujer, para hacer uso del descanso señalado en el artículo 309, deberá presentar al jefe del establecimiento industrial o comercial, un *certificado médico o de matrona, que acredite que el estado de embarazo* a que ha llegado requiere dicho descanso. El descanso se concederá de acuerdo con las formalidades que especifique el reglamento.

¹⁴² Norma del Código de 1931, cuyo tenor era el siguiente: “Art. 9. El contrato del trabajo termina:

1.o Por expiración del plazo;

2.o Por conclusión del trabajo o servicios que dieren origen al contrato;

3.o Por fuerza mayor o caso fortuito;

4.o Por voluntad de una de las partes, en conformidad al artículo 10.

5.o Por muerte del obrero;

6.o Por falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada, de cualquiera de las partes;

7.o Por un perjuicio material causado intencionalmente en las máquinas, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías;

8.o Por actos, omisiones e imprudencias temerarias, que afecten a la seguridad del establecimiento o de los obreros o a la salud de éstos;

9.o Por faltas graves a las obligaciones que impone el contrato;

10. Por no concurrir el obrero al trabajo, sin causa justificada, durante dos días seguidos, dos Lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; y

11. Por abandono del trabajo de parte del obrero.

Se entiende por abandono del trabajo:

a) La salida intempestiva e injustificada del obrero del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del patrón o de quien lo represente;

b) La negativa de trabajar en las faenas a que ha sido destinado, siempre que ésta esté de acuerdo con el respectivo contrato; y

c) La falta injustificada o sin aviso previo, de asistencia al trabajo de parte del obrero que tuviere a su cargo una faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación en la marcha del resto de la obra.”

El art. 10 disponía: “Cualquiera de las partes podrá poner término al contrato cuando lo estime conveniente, pero dando a la otra un aviso con seis días de anticipación o abonándole una suma de dinero equivalente al salario de seis días de trabajo.”

Cuando el certificado sea pedido a los médicos o matronas de Beneficencia o a un facultativo o matrona que por cualquier concepto perciba remuneración fiscal, deberá ser expedido gratuitamente.”.

Lo destacado es nuestro.

e) Prenatal y postnatal suplementario con derecho a subsidio:

*“Art. 313. Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado a gozar del descanso, o si sobreviviere a ésta alguna **enfermedad producida directamente por el alumbramiento** y que le impida trabajar por un tiempo que exceda de seis semanas, a contar desde el día del parto, el patrón estará obligado a **ampliar el plazo de descanso**, siempre que se le presente, antes de expirar este plazo, un certificado médico o de matrona en que se acrediten tales hechos.*

Este certificado será también expedido gratuitamente por los facultativos o matronas a que se refiere el inciso 2.o del artículo anterior.

Art. 314. Durante el tiempo de ampliación del plazo, la mujer gozará del beneficio señalado en el inciso 2.o del artículo 310.”.

El destacado es nuestro.

En suma, el permiso pre y post natal era de seis semanas para cada período, respectivamente, con derecho a: subsidio (ingreso pecuniario de reemplazo de la remuneración), reserva del puesto de trabajo, fuero laboral y post natal suplementario en caso de enfermedad producida directamente por el parto.

En cuanto al beneficio de sala cuna y permiso de lactancia, se reconoce entre los artículos 315 a 318, con los siguientes elementos básicos:

- a) Art. 315: Sala cuna obligatoria para establecimientos “que ocupan veinte o más obreros de cualquiera edad o estado civil”, lo cual es un cambio de criterio que abre las posibilidades de acceso al beneficio, todas vez que en las normas antecesoras de los años 1917 (Ley 3.186) y 1925 (DL 442) se establecía el quórum en función de un número mínimo de trabajadoras mujeres;
- b) Para hijos menores de un año: “*las mujeres puedan amamantar a sus menores de un año y dejarlos mientras estén en el trabajo*” (art. 315);
- c) Art. 316: Los planos de edificación o transformación de las salas cuna debían ser aprobados por la Inspección del Trabajo;

- d) Art. 317: Financiamiento de la sala cuna exclusivamente a cargo del empleador; y
- e) Art.- 318: Permiso remunerado de amamantamiento de una hora diaria, fraccionable en dos porciones de tiempo.

Finalmente, en cuanto a la fiscalización y las sanciones, estas tareas quedan recomendadas a la Inspección del Trabajo.

1.6.5.8 El Libro II del Código de 1931 sobre la protección de los obreros y empleados en el trabajo.

1.6.5.8.1 Disposiciones generales del Libro II del Código de 1931.

En primer lugar, cabe señalar que, las normas del Libro II protegen tanto a obreros como a empleados, toda vez que aquel se denominó “*De la protección de los obreros y empleados en el trabajo*”, siendo por consiguiente un estatuto común.

El Libro II comienza estableciendo en su **art. 244 el deber general de protección eficaz de la vida y salud de los trabajadores que recae sobre el empleador**, como sujeto pasivo de esta obligación, norma que se revisará en un punto siguiente dentro del presente capítulo.

Otras normas generales protectoras del Libro II a destacar son las siguientes:

- Prohibición de dormir y comer en los locales de trabajo (art. 245);
- Las industrias o trabajos peligrosos o insalubres, las materias cuyo uso se prohíbe (ej. cerusa, sulfato de plomo), las proporciones en que pueden tolerarse; las señas o indicaciones que deben tener los bultos de carguío y las demás normas relativas a las industrias y faenas peligrosas o insalubres, son materia de Reglamento (art. 246); y certificado médico de aptitud física para trabajar en ellas (art. 247);
- Los trabajos portuarios se supervigilarán por la autoridad marítima. (art. 248);

- Los trabajos subterráneos, en túneles, esclusas y cámaras subterráneas; y la aplicación de explosivos en estas faenas y en la explotación de las minas, canteras y salitreras, se registrarán por el Reglamento de Policía Minera (art. 249);
- “Art. 250. Los trabajos de explotación de ferrocarriles, en cuanto se refieren a la seguridad e higiene del personal, se registrarán por las disposiciones de sus respectivos reglamentos aprobados”; y
- Rol fiscalizador de los inspectores del Trabajo, del cumplimiento del deber general de protección para todas las faenas, incluso las fiscalizadas por autoridades especiales (arts. 251, 252 y 253):

“Art. 252. Los inspectores del Trabajo, tendrán la fiscalización del cumplimiento de todas las disposiciones relacionadas con las exigencias enunciadas en el artículo 244, y podrán visitar los establecimientos respectivos en las horas y oportunidades que estimen convenientes.

Art. 253. La Inspección General del Trabajo, por sí o por medio de sus inspectores, fijará, en cada caso especial, el plazo dentro del cual deben llevarse a efecto las reformas o medidas que la higiene y seguridad de los trabajos aconsejen.

Si expirado dicho plazo no se hubieren realizado las medidas prescritas, se iniciará ante el Tribunal del Trabajo respectivo el procedimiento para la aplicación de la multa que corresponda.”.

1.6.5.8.2 Deber de protección y su redacción en el código laboral de 1931.

El trasplante legal de la norma matriz del deber de protección de la vida y salud del cuerpo y la persona del trabajador, cuya primera fuente la encontramos en el **art. 37 de la ley 4.053 de 1924**, sobre estatuto laboral obrero; en el código laboral de 1931 queda efectuado en el **art. 244**.

A continuación se ofrece un cuadro comparativo del deber general de protección de la vida y salud de la persona del trabajador en su primera versión histórica del año 1924 y en la de 1931:

Comparado: Deber general de protección de la vida y salud del trabajador en la ley 4.053 del año 1924 y en el código laboral de 1931	
Ley 4.053 de 1924 sobre Contrato de Trabajo (art. 37)	DFL 178 de 1931, Primer Código del Trabajo chileno (art. 244)
<p><i>“De la higiene y seguridad del trabajo</i></p> <p><i>Art. 37. Es obligacion del patron o empresario adoptar por su cuenta y riesgo todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus obreros o empleados durante el ejercicio del trabajo y en los lugares o locales en que éste se efectúe, en la forma que determinará el reglamento.</i></p> <p><i>Deberá, asimismo, proceder dentro del plazo que le fije la Direccion Jeneral del Trabajo, a introducir conforme al Reglamento, todas las medidas de higiene, profilaxis y seguridad que se le indiquen y tener los elementos necesarios para los primeros auxilios en caso de accidente.”.</i></p> <p>El destacado es nuestro.</p>	<p><i>“Art. 244. El patrón o empresario está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus obreros y empleados.</i></p> <p><i>Para este efecto deberá proceder, dentro del plazo que fije la Inspección General del Trabajo y de acuerdo con las disposiciones que determine el Reglamento, a introducir, por su cuenta, todas aquellas medidas de higiene y seguridad en los locales del trabajo y de salubridad convenientes a las viviendas de las empresas, industrias y faenas en general.</i></p> <p><i>Deberá, asimismo, disponer de los elementos necesarios para prestar, en caso de accidente de sus obreros o empleados, oportuna y adecuada atención médica, farmacéutica y hospitalaria.”.</i></p> <p>El destacado es nuestro.</p>

Tabla 11: Deber de protección de la vida y salud del obrero en la ley 4.053 y en el código laboral de 1931.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de texto original de la norma obtenido de sitio BCN.

De la comparación de ambos preceptos, resulta evidente que ambas reúnen los elementos clave de este deber ético que recae sobre las espaldas de todo empleador en Chile hasta nuestros días, y que a nuestro entender son:

- El patrón o empresario como sujeto pasivo de las obligaciones protectoras;
- Totalidad y suficiencia de las medidas: al usar el legislador la voz “todas”;
- Pertinencia de las medidas: las que deben ser inevitables, convenientes, útiles, efectivas, provechosas y forzosas. Se colige del término “necesarias”;
- El objetivo de las medidas es la protección eficaz, por lo que las medidas con los atributos antes señalados, al aplicarse, deben obtener como resultado preventivo (y no

reactivo) la protección de la vida y salud del trabajador, evitando el acaecimiento de los siniestros laborales o resultados nefastos no deseados, como sería un accidente de trabajo o una lesión o afectación de la salud que luego derive en una enfermedad profesional, o la muerte. La eficacia en sentido gramatical es la capacidad de lograr el efecto que se desea o se espera¹⁴³, siendo el efecto o resultado esperado, la evitación de un accidente, una lesión una enfermedad laboral, un daño o merma en la salud o la muerte;

- Los bienes jurídicos protegidos son la vida y salud del trabajador; y
- En el Código de 1931 además se especifica el recinto o escenario de las medidas de protección que deberá adoptar el patrón o empresario como sujeto pasivo de las obligaciones protectoras:

*“Para este efecto deberá proceder, (...), a introducir, por su cuenta, todas aquellas medidas de higiene y seguridad en los locales del trabajo y de salubridad convenientes a las **viviendas de las empresas, industrias y faenas en general.***

Deberá, asimismo, disponer de los elementos necesarios para prestar, en caso de accidente de sus obreros o empleados, oportuna y adecuada atención médica, farmacéutica y hospitalaria.”.

El destacado es nuestro.

1.6.5.8.3 Estatuto normativo en materia de accidentes del trabajo del Título II del Libro II del código laboral de 1931. Cuadro comparativo de las normas históricas (ley 3.170, Ley 4.055 y DFL 178).

El *Libro II. De la protección de los obreros y empleados en el trabajo* del primer código laboral chileno, reunió, mejoró y sistematizó una serie de normas de finalidad protectora de la vida y salud del trabajador, con la estructura que se detalla a continuación:

¹⁴³ Real Academia Española (RAE). Sitio web. Diccionario. [En línea] <<https://dle.rae.es/eficacia?m=form>>.

Libro II. De la protección de los obreros y empleados en el trabajo (arts. 244 a 361) Código del Trabajo chileno de 1931 (DFL nro. 178)	
Título	Materias
I	Disposiciones generales (244-253)
II	De los accidentes del trabajo (254-306) 1.- Disposiciones generales (254-261) 2.- Del salario (262-265) 3.- De la asistencia médica y primeros auxilios (266-270) 4.- Clasificación de los accidentes (271) 5.- De las incapacidades e indemnizaciones (272-285) A) Incapacidad temporal (272-274) B) Incapacidades permanentes parciales (275-282) C) Incapacidades permanentes totales (283-285) 6.- De las indemnizaciones por muerte del accidentado (286-292) 7.- De la indemnización suplementaria (293) 8.- Del seguro (294-296) 9.- Disposiciones generales (297-304) 10.- De la fiscalización y de las sanciones (305-306)
III	De la protección a las madres obreras (307-321) 1.- Disposiciones generales (307-308) 2.- Protección a la maternidad (309-314) 3.- De las salas-cunas (315-318) 4.- De la fiscalización y de las sanciones (319-321)
IV	Del descanso dominical y en días feriados (322-332)
V	Sobre sillas en los establecimientos comerciales e industriales (333-335)
VI	Del peso de los sacos de carguío por fuerza del hombre (336-340)
VII	Del trabajo en las panaderías (341-361) 1.- Del trabajo nocturno (342-344) 2.- De las condiciones de higiene y seguridad (345-348) 3.- De las amasanderías (349-353) 4.- De la fiscalización y de las sanciones (354-361)

Tabla 12: Libro II. De la protección de los obreros y empleados en el trabajo (arts. 244 a 361). Código del Trabajo chileno de 1931 (DFL nro. 178)

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de la norma obtenido del sitio BCN.

En la estructura recién expuesta, se aprecia que, en el Título II. De los accidentes del trabajo (arts. 254 a 306), el codificador del año 1931 estableció el estatuto aplicable en materia de accidentes del trabajo, con un seguro obligatorio para los patrones y un régimen sancionatorio (arts. 305 y 306), donde se instituye a un nuevo ente fiscalizador, la Inspección General de Trabajo, entidad que ya existía desde el año 1928, dependiente jerárquicamente del Ministerio de Bienestar Social.¹⁴⁴:

“Art. 305. Los dueños o administradores de los establecimientos comprendidos en este Título y los representantes de las instituciones de seguros que substituyan a aquellos en el cumplimiento de las obligaciones pertinentes, estarán obligados a suministrar a la Inspección General del Trabajo o a los inspectores de su dependencia, todos los antecedentes y datos estadísticos que éstos soliciten en relación con los accidentes del trabajo.”.

A continuación, y para una comprensión panorámica del régimen aplicable a los accidentes del trabajo en la codificación de 1931, se inserta un cuadro comparativo de los principales elementos en las tres normas históricas a dicha época, a saber, Ley 3.170 de 1916, Ley 4.055 de 1924 y DFL 178 de 1931, que abordará los siguientes aspectos:

1. Trabajadores protegidos
2. Siniestros o contingencias cubiertas
3. Concepto de accidente del trabajo
4. Concepto de enfermedad profesional
5. Ámbito de aplicación de las obligaciones de la ley: tamaño mínimo de la empresa y rubros
6. Sujeto pasivo
7. Extensión a sector público
8. Financiamiento patronal del seguro
9. Régimen de responsabilidad presunta del empleador
10. Exclusiones de responsabilidad del empleador
11. Responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra (mandante)
12. Responsabilidad de terceros extraños al vínculo laboral

¹⁴⁴ Y que a contar de 1932, “su dependencia sería transferida al Ministerio del Trabajo, llamándose la Dirección General del Trabajo.” . En DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Sitio web. Sección noticias. La Dirección del Trabajo cumple 84 años. Noticia del 30/09/2008. [En línea] <<https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-95964.html#:~:text=Fue%20reci%C3%A9n%20en%201931%20que,del%20Ministerio%20de%20Bienestar%20Social.>>>.

13. Beneficiarios
14. Incapacidades
15. Asistencia médica y primeros auxilios
16. Clasificación de las incapacidades y la consecuencia fatal
17. Beneficios económicos para el trabajador siniestrado (víctima directa)
18. Beneficios económicos para las víctimas indirectas, en caso de accidente fatal
19. Base de cálculo de los beneficios pecuniarios y reglas de su determinación
20. Pago de los beneficios económicos
21. Carácter monetario de los beneficios pecuniarios indemnizatorios
22. Privilegio en quiebra de primera clase, idéntico a los salarios
23. Irrenunciabilidad de los derechos y beneficios pecuniarios
24. Prescripción de las acciones indemnizatorias
25. Carácter provisional de las indemnizaciones del seguro (derecho a revisión)
26. Aspectos preventivos y protectores de higiene y seguridad
27. Acción popular
28. Obligación de informar y difundir la ley en los recintos laborales
29. Responsabilidad civil de terceros
30. Fiscalización

La competencia de la justicia laboral se verá en el acápite siguiente.

Tabla comparativa de beneficios de las leyes históricas de siniestros laborales en Chile			
Nota: lo destacado es nuestro.			
Aspecto	Ley 3.170 de 1916	Ley 4.055 de 1294	DFL 178 de 1931 Título II. De los accidentes del trabajo (arts. 254-306)
1. Trabajadores protegidos	Obreros o empleados (art. primero)	Se mantiene el beneficio para obreros y empleados, pero los define como quien “ejecute un trabajo fuera de su domicilio, por	Obreros y empleados (art. 254)

		cuenta ajena (art.1)	
2. Siniestros o contingencias cubiertas	Solo accidente de trabajo (art. primero)	La ley 4.055 innova, ya que además de cubrir los accidentes laborales, ahora incluye a la enfermedad laboral .	La enfermedad profesional se mantiene como contingencia cubierta (art.258).
3. Concepto de accidente del trabajo	Los accidentes ocurridos a los obreros o empleados, por el hecho o con ocasión directa del trabajo (art. 1°) Se añade además: <i>“Es accidente a que se apliquen las disposiciones de esta ley: toda lesión corporal sufrida por el obrero o empleado por el hecho o con ocasión directa del trabajo que ejecuta, proveniente de la acción repentina i violenta de una causa externa a la víctima i que le hubiere producido incapacidad para el trabajo”</i> . (Art. 2 inc. 3°).	La definición de accidente varía parcialmente: <i>“(…) Entiéndese por accidente toda lesión que el obrero o empleado sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad para el mismo”</i> . (Art. 1).	<i>“Art. 254. Para los efectos de este Título, se entiende por accidente toda lesión que el obrero o empleado sufra a causa o con ocasión del trabajo y que le produzca incapacidad para el mismo”</i> .
4. Concepto de enfermedad profesional	No aplica	Las enfermedades profesionales, la cual se definen como: <i>“(…) Las (...) causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realice el obrero o empleado y que le</i>	Se considera como contingencia cubierta, además del accidente de trabajo, la enfermedad profesional: <i>“Art. 258. La responsabilidad del patrón se extiende a las enfermedades causadas de una manera directa por el ejercicio de la profesión o del trabajo que realice el obrero o el empleado y que le produzcan la incapacidad”</i> . Se anuncia la elaboración de un

		<p>produzca incapacidad. El Presidente de la República determinará, en un reglamento especial, las enfermedades profesionales a que se refiere el inciso anterior (...). (Art. 3).</p>	<p>Reglamento especial o DS sobre enfermedades profesionales: “Art. 259. El Presidente de la República determinará, en un Reglamento especial, las enfermedades profesionales a que se refiere el artículo anterior, y podrá revisar, cada tres años, dicho Reglamento”.</p>
<p>5. Ámbito de aplicación de las obligaciones de la ley: tamaño mínimo de la empresa y rubros</p>	<p>“ART. 3.º- Las industrias o trabajos a que se refiere la presente lei, son las siguientes, siempre que sean de carácter permanente i ocupen mas de diez obreros (...).”.</p> <p>En cuanto a los rubros, los enumerados enunciativamente en el art. 3 inc. 2º: minero, producción de materiales peligrosos, carga y descarga, obras viales y urbanísticas, transporte, y “las demas fábricas o talleres donde se hace uso de una fuerza cualquiera, distinta de la del hombre, i en las faenas agrícolas que se encuentren en la misma condición”.</p>	<p>La nueva ley mejora, en dos sentidos: a) Rebaja de 10 a 5 trabajadores para hacer sujeto pasivo al empleador y generarle responsabilidad, y b) Se incluyen nuevos rubros, como los de: transporte, servicios, edificaciones, conductores eléctricos y redes telegráficas y telefónicas, pesca, faenas agrícolas, forestales y pecuarias; cerrando con una frase enunciativa que abre el espectro a todas las fábricas, faenas y talleres. (Art. 6).</p>	<p>Rebaja a 4 el quórum mínimo de trabajadores contratados para hacer responsable al empleador: “Art. 261. Todas las industrias o trabajos, cualquiera que sea su naturaleza, sea que ocupen empleados, obreros o aprendices, darán lugar a la responsabilidad del patrón en la forma que establece este Título. Sólo se exceptúan los trabajos u obras de duración transitoria por su naturaleza y siempre que no ocupen más de tres personas”.</p> <p>El Título I del Libro Segundo señala rubros especiales donde la fiscalización queda a cargo de autoridades relacionadas o según sus estatutos especiales, no obstante, se menciona a la autoridad laboral como entidad fiscalizadora subsidiaria: “Art. 251. Las disposiciones de los tres artículos anteriores, se entenderán sin perjuicio de las facultades generales de fiscalización que corresponden a la Inspección General del Trabajo.”.</p> <p>Rubro portuario y naviero: “Art. 248. Los trabajos de carga y descarga, reparación y conservación de naves y demás faenas que se practiquen en los puertos, diques, desembarcaderos,</p>

			<p>muelles y espigones de atraque, y que se consulten en los reglamentos de este Título, se supervigilarán por la autoridad marítima.”.</p> <p>Rubro trabajos subterráneos: “Art. 249. Los trabajos subterráneos que se efectúen en terrenos compuestos de capas filtrantes, húmedas, disgregantes y generalmente inconsistentes, y en túneles, esclusas y cámaras subterráneas; y la aplicación de explosivos en estas faenas y en la explotación de las minas, canteras y salitreras, se regirán por las disposiciones del Reglamento de Policía Minera.”.</p> <p>Sector ferroviario: “Art. 250. Los trabajos de explotación de ferrocarriles, en cuanto se refieren a la seguridad e higiene del personal, se regirán por las disposiciones de sus respectivos reglamentos aprobados.”.</p>
6. Sujeto pasivo	<p>“ART. 2.º- Para los efectos de esta ley, patrono o jefe de empresa en general es: cualquiera persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tome a su cargo la ejecución de un trabajo o la explotación de una industria que se hacen bajo su inmediata dirección.</p> <p>El obrero que de ordinario trabaja solo, no adquiere la calidad de empresario por el hecho de la colaboración accidental de otros obreros”.</p>	<p>Es el patrono o empresario y lo define de modo idéntico a la ley 3.170, como “la persona natural o jurídica que por cuenta propia o ajena tome a su cargo la ejecución de un trabajo o la explotación de una industria” (arts. 1, 2 y 4).</p>	<p>“Art. 255. El patrón o empleador es responsable de los accidentes del trabajo ocurridos a sus obreros y empleados.”.</p> <p>Se establece criterio de responsabilidad subsidiaria del dueño de una industria :</p> <p>“Art. 256. <i>La responsabilidad del patrón o empresario que, por cuenta ajena, toma a su cargo la ejecución de un trabajo o la explotación de una industria, no excluye la responsabilidad subsidiaria del propietario.</i>”.</p> <p>Patrón se considera al subcontratista o sub empresario con cuatro o más obreros dependientes bajo su dirección y subordinación</p> <p>Art. 257. Los subcontratistas o subempresarios que tengan tres o</p>

	El destacado es nuestro.		<p>menos obreros ocupados en el momento del accidente, no adquieren la calidad de patrones y subsistirá la responsabilidad del empresario o propietario en su caso.</p> <p>Se contempla una norma excepcional de clausura:</p> <p><i>“Art. 261. Todas las industrias o trabajos, cualquiera que sea su naturaleza, sea que ocupen empleados, obreros o aprendices, darán lugar a la responsabilidad del patrón en la forma que establece este Título.</i></p> <p><i>Sólo se exceptúan los trabajos u obras de duración transitoria por su naturaleza y siempre que no ocupen más de tres personas.”.</i></p>
7. Extensión a sector público	A propósito de los rubros, el art. 3 nro.º4 solo incluye: <i>“la construcción, reparación i conservación de obras públicas.”.</i>	<i>“Art. 9.º El Estado y las Municipalidades serán considerados como patronos para los efectos de la presente lei”.</i> Por lo tanto, la extensión es amplia.	No se menciona.
8. Financiamiento o patronal del seguro	<i>“ART. 11.- Las obligaciones establecidas en los artículos anteriores puede cumplirlas el patrono, asegurando el riesgo profesional del obrero o empleado en una sociedad mutua o en una sociedad chilena de seguros que reúna las condiciones de garantía que establezca el reglamento respectivo. Las indemnizaciones que</i>	Se establece en el Reglamento: <i>“Es condición esencial de este seguro que se efectúe exclusivamente a costa del patrono, siendo ilícita toda retención o descuento que, directa o indirectamente, se haga del salario de los obreros, a título de prima o contribución al seguro contra los accidentes del</i>	<i>“Art. 294. Las obligaciones que este Título impone a los patrones quedarán cumplidas por éstos, mientras se instituye el seguro social de accidentes, asegurando el riesgo profesional del obrero o empleado en instituciones autorizadas legalmente para este fin.”.</i> Se refuerza la idea del financiamiento o aporte patronal mediante una norma expresa que considera ilícito un descuento o copago en la remuneración: Art. 295 inc. 2º: <i>“Es condición esencial del seguro que se efectúe exclusivamente a</i>

	<p>paguen dichas asociaciones o sociedades servirán de abono a las pensiones decretadas por el juez si fueren menores que éstas.”.</p>	<p>trabajo”. (Art. 61 inc. 2°).</p>	<p>costa del patrono. Será en consecuencia, ilícita toda retención o descuento que, directa o indirectamente, se haga del salario, o sueldo de los obreros o empleados, a título de prima o contribución al seguro.”.</p>
<p>9. Régimen de responsabilidad presunta del empleador</p>	<p>De modo indirecto: “ARTICULO PRIMERO. Los accidentes ocurridos a los obreros o empleados, por el hecho o con ocasión directa del trabajo que ejecuten en las empresas a que se refiere el artículo 3.°, dan derecho a una indemnización a cargo del patrono o jefe de la empresa (...).”.</p>	<p>“Art. 2.° El patrono es responsable de los accidentes del trabajo ocurridos a sus obreros o empleados.”.</p>	<p>Hay una presunción legal que se extiende a accidentes y enfermedades ocupacionales:</p> <p>“Art. 255. El patrón o empleador es responsable de los accidentes del trabajo ocurridos a sus obreros y empleados.”.</p> <p>“Art. 258. La responsabilidad del patrón se extiende a las enfermedades (...).”.</p> <p>“Art. 261. Todas las industrias o trabajos, cualquiera que sea su naturaleza, sea que ocupen empleados, obreros o aprendices, darán lugar a la responsabilidad del patrón en la forma que establece este Título. Sólo se exceptúan los trabajos u obras de duración transitoria por su naturaleza y siempre que no ocupen más de tres personas.”.</p>
<p>10. Exclusiones de responsabilidad del empleador</p>	<p>Artículo primero inc. 2°: “Exceptúanse los accidentes debidos a fuerza mayor extraña i sin relación alguna con el trabajo que el obrero o empleado ejecute, o producidos intencionalmente por éstos o provenientes de un delito o culpa grave imputable a la víctima o a un extraño. En este caso la prueba incumbe al</p>	<p>El art. 2 de la ley 4.055 señalaba: “Exceptúanse los accidentes debidos a fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones señaladas en el inciso anterior corresponde al patrono.”. Se eliminan por lo</p>	<p>Art. 255 inciso 2°: “Exceptúanse los accidentes debidos a fuerza mayor extraña y sin relación alguna con el trabajo, y los producidos intencionalmente por la víctima. La prueba de las excepciones señaladas corresponde al patrón.”.</p>

	<i>patrono.”.</i>	tanto los accidentes derivados de un delito o culpa grave imputable a la víctima o a un extraño.	
11. Responsabilidad subsidiaria del dueño de la obra (mandante)	No se contempla	“Art. 4.º <i>La responsabilidad del patrono o empresario que por cuenta ajena tome a su cargo la ejecución de un trabajo o la explotación de una industria, no excluye la responsabilidad subsidiaria del propietario”.</i>	Se contemplan 2 preceptos: “Art. 256. <i>La responsabilidad del patrón o empresario que, por cuenta ajena, toma a su cargo la ejecución de un trabajo o la explotación de una industria, no excluye la responsabilidad subsidiaria del propietario.</i> Art. 257. <i>Los subcontratistas o subempresarios que tengan tres o menos obreros ocupados en el momento del accidente, no adquieren la calidad de patrones y subsistirá la responsabilidad del empresario o propietario en su caso”.</i>
12. Responsabilidad de terceros extraños al vínculo laboral	Regulada en art. 15: “ <i>Si el accidente fuere imputable a un extraño, las personas con derecho a ser indemnizados según el artículo 1.º, podrán dirigir su acción contra aquel para la plena indemnización, conforme al derecho común</i> ”.	“Art. 5.º <i>Sin perjuicio de la responsabilidad del patrono, la víctima del accidente o los que tengan derecho a indemnización podrán reclamar de los terceros causantes del accidente, la indemnización total del año sufrido por ellos, con arreglo a las prescripciones del derecho comun.</i> ”.	“Art. 260. <i>Sin perjuicio de la responsabilidad del patrón o empleador, la víctima del accidente o los que tengan derecho a indemnización, podrán reclamar de los terceros causantes del accidente, la indemnización del daño sufrido, con arreglo a las prescripciones del derecho común.</i> ”.
13. Beneficiarios	a) Víctima b) Cónyuge sobreviviente c) Hijos legítimos, naturales o ilegítimos ya reconocidos	Siguen siendo: la víctima, el o la cónyuge sobreviviente y los hijos legítimos e ilegítimos, no siendo mencionados los hijos naturales.	i. La víctima directa del accidente o la enfermedad; y ii. En caso de muerte de la víctima: a) Cónyuge sobreviviente varón, inhabilitado para el trabajo (art. 287) b) Cónyuge sobreviviente mujer que no contraiga segundas

		<p>Se innova al incluir además: A falta de hijos, a “los ascendientes y descendientes legítimos e ilegítimos, que vivían a espensas de la víctima o que conforme a la ley tenían derecho a reclamar de ésta pensiones alimenticias, y A falta del cónyuge, de ascendientes y descendientes, las personas, sean parientes o no, que vivían a la fecha del accidente a cargo y a espensas de la víctima (...), si se encontraren absolutamente incapacitadas para el trabajo”. (art. 14).</p>	<p>nupcias (art. 287) c) Hijos legítimos menores de dieciséis años, sean legítimos (art. 288) d) “Art. 289. A falta de hijos tendrán derecho los ascendientes y descendientes legítimos o ilegítimos que a la fecha del accidente, vivían a espensas de la víctima o que tenían derecho a reclamar de ella pensiones alimenticia”. e) “Art. 290. A falta de cónyuge, de ascendientes y descendientes legítimos e ilegítimos, tendrán derecho las personas, sean parientes o no, que, a la fecha del accidente, vivían a cargo y a espensas de la víctima”.</p> <p>“La calidad de ilegítimo, deberá comprobarse por la correspondiente inscripción verificada con anterioridad al accidente”. (Art. 289 inc. final).</p>
<p>14. Incapacidades</p>	<p>Temporal Permanente parcial (relativa) Permanente total (absoluta)</p>	<p>Se mantienen idénticas categorías que las de la ley 3.170 de 1916: Temporal Permanente parcial Permanente total Mutilación grave</p>	<p>“Art. 272. Son incapacidades temporales las que imposibilitan total o parcialmente a la víctima para reanudar el ejercicio de su profesión o trabajo habitual durante el tiempo requerido para la completa curación de las lesiones sufridas. La incapacidad temporal será apreciada como prolongación de las consecuencias patológicas ocasionadas por el accidente y su concepto regirá mientras el obrero no se halle en condiciones de volver al trabajo o comprendido en alguno de los casos de incapacidad permanente.”.</p> <p>“Art. 274. Si transcurriere un año sin obtenerse la curación completa</p>

			<p>de la víctima, el caso se considerará como incapacidad permanente, la que será indemnizada como parcial o total según sea calificada por certificado médico”.</p> <p>“Art. 275. Son incapacidades permanentes parciales las que determinan una disminución parcial, pero definitiva, de la capacidad de trabajo del obrero o empleado.”.</p> <p>“Art. 277. Las incapacidades permanentes parciales son de dos clases: clasificadas y no clasificadas. Las no clasificadas serán valorizadas de común acuerdo entre las partes, con la intervención del respectivo inspector del Trabajo; en subsidio por el juez del Trabajo, quien graduará la incapacidad para fijar la indemnización correspondiente, oyendo al médico sanitario respectivo.”.</p> <p>“Art. 280. El accidente que sin dejar a la víctima incapacitada para el trabajo, la mutila gravemente, será indemnizado, como incapacidad permanente parcial, que regularán las partes de común acuerdo o el juez en subsidio. Esta indemnización será la máxima establecida para las incapacidades permanentes parciales si la mutilación está en la cara, cabeza o partes genitales.”.</p>
15. Asistencia médica y primeros auxilios	En la ley 3.170 de 1916 se disponía: “ART. 5.º- El patrono pagará la asistencia médica i los gastos de	En la Ley 4.055 se establecía: “Art. 10. <i>Todo patrono, aun cuando ocupe</i>	Se dispone “Art. 266. <i>El patrón, aun en el caso del inciso segundo del artículo 261¹⁴⁵, suministrará, sin derecho a reembolso, la asistencia médica y</i>

¹⁴⁵ Art. 261. Todas las industrias o trabajos, cualquiera que sea su naturaleza, sea que ocupen empleados, obreros o aprendices, darán lugar a la responsabilidad del patrón en la forma que establece este Título.

Sólo se exceptúan los trabajos u obras de duración transitoria por su naturaleza y siempre que no ocupen más de tres personas.

	<p><i>botica de la víctima de un accidente hasta que ésta se encuentre, según informe médico, en condiciones de volver al trabajo o comprendida en alguno de los casos de incapacidad permanente.</i></p> <p><i>A este efecto el empresario podrá, durante el tratamiento del obrero o empleado, designar un médico que informe sobre su estado.</i></p> <p><i>(...)</i></p> <p><i>La víctima puede hacer la elección del médico i de la farmacia, pero, en este caso el patrono solo está obligado a sufragar los gastos de asistencia que el juez determine prudencialmente, según la naturaleza del accidente.</i></p> <p><i>Si el empleado u obrero fuere asistido en un hospital, el empresario deberá contribuir al sostenimiento de los gastos del establecimiento con la cantidad que fijen los reglamentos i hasta tres pesos por día.</i></p> <p><i>En caso de muerte, el patrono deberá, además, pagar los gastos de entierro, hasta la suma de cien pesos.”.</i></p>	<p><i>ménos de cinco obreros, pagará, sin derecho a reembolso, la asistencia médica y los gastos de botica de la víctima de un accidente del trabajo, hasta que ésta se encuentre, según informe médico, en condiciones de volver al trabajo o comprendida en alguno de los casos de incapacidad permanente.</i></p> <p><i>El patrono hará trasladar también a su costa al obrero a la población, hospital o lugar más cercano donde pueda atenderse a su curación, si en el lugar de los trabajos no se le pudieren prestar la debida asistencia médica y farmacéutica.</i></p> <p><i>La asistencia debida a la víctima, comprende la atención quirúrgica, los aparatos ortopédicos y todos los medios terapéuticos o auxilios accesorios del tratamiento prescrito por el médico.</i></p> <p><i>Por regla jeneral, la prestación de los auxilios médicos o farmacéuticos corresponden al</i></p>	<p><i>farmacéutica necesaria a la víctima de un accidente del trabajo,</i> y la hospitalizará, si fuere necesario. Si en el lugar de los trabajos no se pudieren prestar en condiciones adecuadas, algunas de las atenciones mencionadas, el patrón hará trasladar a su costa al accidentado a la población, hospital o lugar más cercano, donde sea posible completar y terminar la curación.</p> <p><i>La asistencia debida a la víctima comprende la atención médica y quirúrgica, los aparatos ortopédicos y todos los medios terapéuticos o auxilios accesorios al tratamiento prescrito, y se prestará hasta que el accidentado se encuentre, según certificado médico, en condiciones de volver al trabajo o comprendido en algunos de los casos de incapacidad permanente que establece este Título”.</i></p> <p><i>“ Art. 267. La prestación de los servicios médicos o farmacéuticos corresponde al médico o farmacia que el patrón designe.</i></p> <p><i>No obstante, la víctima tiene derecho a elegir libremente el médico o la farmacia; pero si hace uso de este derecho, la obligación del patrón queda limitada a los gastos de asistencia que el juez del Trabajo respectivo, determine prudentemente, según la naturaleza y circunstancia del accidente.”.</i></p>
--	---	--	--

		<p>médico o farmacia que el patrono designo. No obstante, la víctima tiene el derecho de elegir libremente el médico o la farmacia; pero si hace uso de este derecho, la obligación del patrono queda limitada a sufragar los gastos de asistencia que el juez de letras respectivo determine prudencialmente, según la naturaleza y circunstancias del accidente.”.</p>	
<p>16. Clasificación de las incapacidades y la consecuencia fatal</p>	<p>“ART. 4.º- Para los efectos de las indemnizaciones a que tienen derechos los obreros o empleados, los accidentes se clasifican en alguna de las categorías siguientes: 1.º Accidentes que producen la incapacidad temporal; 2.º Accidentes que producen la incapacidad permanente, total o parcial; i 3.º Accidentes que producen la muerte.”</p>	<p>“Art. 12. Para los efectos de la indemnización a que tienen derecho los obreros o empleados, los accidentes se clasifican en las categorías siguientes: 1.a Accidentes que producen incapacidad temporal; 2.a Accidentes que producen incapacidad permanente, total o parcial; y 3.a Accidentes que producen la muerte.”.</p>	<p>El Código de 1931 mantiene la clasificación histórica de sus leyes antecesoras:</p> <p>“Art. 271. Para los efectos de las indemnizaciones que establece este Título, los accidentes del trabajo se clasifican en las siguientes categorías: 1. Accidentes que producen incapacidad temporal; 2. Accidentes que producen incapacidad permanente parcial; 3. Accidentes que producen incapacidad permanente total; y 4. Accidentes que producen la muerte.”.</p> <p>Se hizo una <u>distinción de las incapacidades parciales</u>: clasificadas y no clasificadas:</p> <p>“Art. 277. Las incapacidades permanentes parciales son de dos clases: clasificadas y no clasificadas. Las no clasificadas serán valorizadas de común</p>

			<p><i>acuerdo entre las partes, con la intervención del respectivo inspector del Trabajo; en subsidio por el juez del Trabajo, quien graduará la incapacidad para fijar la indemnización correspondiente, oyendo al médico sanitario respectivo”.</i></p>
<p>17. Beneficios económicos para el trabajador siniestrado (víctima directa)</p>	<p><u>Incapacidad temporal</u>: la mitad del jornal del trabajador.</p> <p><u>Incapacidad permanente parcial</u>: una indemnización que no exceda del salario de dos años.</p> <p><u>Incapacidad permanente total</u>: pensión vitalicia, del 50% del salario anual.</p> <p>No se regulan las mutilaciones.</p>	<p><u>Incapacidad temporal</u>: la mitad del jornal.</p> <p><u>Incapacidad permanente parcial</u>: pensión vitalicia calculada en razón de la disminución de capacidad de trabajo y que no exceda del 30% del salario anual.</p> <p><u>Incapacidad permanente total</u>: pensión vitalicia igual al 60% del salario anual.</p> <p><u>Mutilaciones</u>: El art. 13 inc. 3° de la ley 4.055, señala que: “(…) los accidentes que sin producir incapacidad permanente para el trabajo acarreen la mutilación grave de la víctima, darán derecho a la mitad de la indemnización (...)” de la incapacidad permanente parcial (es decir, a un 15% salario anual). Es una innovación</p>	<p><u>Incapacidad temporal</u>: Se logra la curación completa antes del año. “Art. 273. En los casos de incapacidad temporal, el accidentado tendrá derecho a una indemnización equivalente a la mitad del salario diario (...).. El medio salario se debe por toda la duración de la enfermedad, desde el día en que el accidente ocurre hasta la curación completa de la víctima y sin descuento alguno por días feriados”.</p> <p><u>Incapacidad permanente</u> “Art. 274. Si transcurriere un año sin obtenerse la curación completa de la víctima, el caso se considerará como incapacidad permanente, la que será indemnizada como parcial o total según sea calificada por certificado médico.”.</p> <p><u>Incapacidad permanente parcial</u> “Art. 276. En los casos de incapacidades permanentes parciales, la víctima tendrá derecho a una indemnización que no excederá del salario de dos años y que se determinará sobre la base de la relación entre el monto de este salario y el valor asignado a la incapacidad respectiva”.</p> <p>Se contempla una mejora en la indemnización para el obrero</p>

		<p>legislativa propia del daño estético.</p> <p>En el reglamento (Dto. 238), se reguló del siguiente modo, incluyendo el daño estético:</p> <p>“Art. 26. El accidente que, sin dejar a la víctima incapacitada para el trabajo, la deje gravemente mutilada, da derecho a la indemnización establecida para la incapacidad permanente parcial. Esta indemnización será la máxima en caso que la mutilación esté en la cara, cabeza o partes genitales y será evaluada por acuerdo entre las partes o por el juez en subsidio”.</p>	<p>especialista:</p> <p>“Art. 282. En caso de que las lesiones sufridas por el obrero especialista produzcan incapacidad profesional, o sea, le impidan continuar el ejercicio de su oficio técnico, la víctima tendrá derecho al máximo de la indemnización señalada para la incapacidad permanente parcial”.</p> <p><u>Incapacidad permanente total</u></p> <p>“Art. 284. En caso de incapacidad total, la indemnización consistirá en una renta vitalicia igual al sesenta por ciento del salario anual de la víctima, que se pagará por mensualidades vencidas”.</p> <p><u>Mutilación grave y mejora en la reparación si afecta cara, cabeza o zonas genitales</u></p> <p>“Art. 280. El accidente que sin dejar a la víctima incapacitada para el trabajo, la mutila gravemente, será indemnizado, como incapacidad permanente parcial (...). Esta indemnización será la máxima establecida para las incapacidades permanentes parciales si la mutilación está en la cara, cabeza o partes genitales.”.</p> <p><u>Indemnización suplementaria para el trabajador siniestrado vivo</u></p> <p>“Art. 293. A las víctimas de accidentes, que queden absolutamente incapacitadas y necesiten de la asistencia constante de otra persona, que no sea de la familia, podrá el juez del</p>
--	--	--	---

			<i>Trabajo, según las circunstancias, reconocerles derecho a una indemnización suplementaria que no excederá del 20 por ciento de la renta que por el accidente le corresponda.”.</i>
18. Beneficios económicos para las víctimas indirectas, en caso de accidente fatal	<p>Renta anual vitalicia, para la viuda, del 20% del salario anual de la víctima, tanto para el viudo inhabilitado para el trabajo como para la viuda no divorciada por su culpa y no separada de bienes. Se perdía el beneficio si se contraía segundas nupcias.</p> <p>Pensión anual del 30% salario anual, para hijos legítimos menores de 16 años y que vivían a expensas de la víctima, si hubiere cónyuge con derecho a renta vitalicia, e igual al 50% en caso contrario. Los hijos naturales¹⁴⁶ gozaban del mismo beneficio en igualdad de condiciones y concurriendo con los legítimos. El tope por hijo es del 20% del salario anual si hay más de uno.</p>	<p>Renta anual vitalicia, del 20% del salario anual de la víctima, para el cónyuge sobreviviente de cualquier género, “<i>siempre que el matrimonio se hubiere celebrado antes del accidente.</i>”.</p> <p><i>Si el cónyuge contrajera segundas nupcias podrá optar entre la renta de que disfrute o una indemnización total equivalente a cinco anualidades de la misma renta.</i></p> <p>Pensión anual del 40% salario anual, para “<i>los hijos menores de dieciseis años, sean legítimos o ilegítimos</i>”, “<i>si hubiere cónyuge con derecho a renta vitalicia, e igual al sesenta por ciento en caso</i></p>	<p>“<i>Art. 286. Si el accidente produjere la muerte, los deudos y demás personas señaladas en este párrafo, tendrán derecho a indemnización en conformidad a las disposiciones siguientes.</i></p> <p><i>Art. 287. El cónyuge sobreviviente tendrá derecho a una renta vitalicia igual al 30 por ciento del salario anual de la víctima.</i></p> <p><i>Si el cónyuge sobreviviente fuere varón, sólo tendrá derecho a la renta en caso de que esté inhabilitado para el trabajo; y si el cónyuge sobreviviente fuere mujer, perderá su derecho a la renta en caso de que contrajere segundas nupcias, y su renta, reducida para este efecto a un 20 por ciento, acrecerá la pensión de los hijos del accidentado fallecido.</i></p> <p><i>Art. 288. Los hijos menores de dieciséis años, sean legítimos, tendrán derecho a percibir, en conjunto, hasta que cumplan esa edad, una pensión igual al 40 por ciento del salario anual, si hubiere cónyuge con derecho a pensión vitalicia, e igual al 60 por ciento, en caso contrario.</i></p> <p><i>La pensión será divisible entre los hijos por iguales partes, pero en ningún caso la pensión de uno de ellos excederá del 20 por ciento del</i></p>

¹⁴⁶ “Los hijos ilegítimos se diferencian a su vez en naturales —nacidos fuera del matrimonio pero reconocidos por uno o ambos padres— y los simplemente ilegítimos, no reconocidos por ninguno de los padres.”. En CENTRO DE ESTUDIOS DE LA MUJER (CEM). Sitio web. Igualdad ante la Ley: Los hijos también. [En línea] <<https://www.cem.cl/argumentos/ediciones/argu24.htm>>.

	<p>Pensión alimenticia con tope del 20% del salario anual de la víctima para los hijos ilegítimos reconocidos por la víctima.</p>	<p><i>contrario.”. La pensión será divisible entre los hijos por iguales partes. El tope por hijo es del 20% del salario anual si hay más de uno. Habrá entre los hijos derecho de acrecer hasta que la pensión de cada hijo alcance al máximo del 40% en conjunto.</i></p> <p>A falta de hijos, renta vitalicia para los ascendientes y pensión anual para descendientes, del 10% del salario anual base y con tope conjunto del 30%, por lo que si habían más de 3 beneficiarios, se reducían proporcionalmente los montos.</p> <p>Renta vitalicia del para otros parientes y no parientes incapacitados absolutamente para el trabajo, o pensión temporal hasta los 16 años, y que vivían a la fecha del accidente a cargo y a expensas de la víctima. El monto era del 10% del salario base para cada uno y con</p>	<p><i>salario anual del padre, y habrá entre ellos derecho a acrecer hasta que la pensión de cada uno alcance al máximo señalado.</i></p> <p><i>Art. 289. A falta de hijos tendrán derecho los ascendientes y descendientes legítimos o ilegítimos que a la fecha del accidente, vivían a expensas de la víctima o que tenían derecho a reclamar de ella pensiones alimenticias. Recibirán, los primeros, una renta vitalicia; y los segundos, una pensión temporal, hasta que cumplan la edad de dieciséis años.</i></p> <p><i>Las rentas y pensiones individuales no podrán excederse del 10 por ciento del salario anual; y la suma de ellas, de una cuota equivalente al 30 por ciento del mismo salario.</i></p> <p><i>La madre de la víctima, será acreedora a un 20 por ciento del salario anual del causante, y el saldo corresponderá a los demás ascendientes y descendientes entre todos los cuales se dividirá por partes iguales, si hubiere varios.</i></p> <p><i>La calidad de ilegítimo, deberá comprobarse por la correspondiente inscripción verificada con anterioridad al accidente. Se tendrá por exacta la declaración hecha por la persona que solicitó la inscripción.</i></p> <p><i>Art. 290. A falta de cónyuge, de ascendientes y descendientes legítimos e ilegítimos, tendrán derecho las personas, sean parientes o no, que, a la fecha del accidente, vivían a cargo y a expensas de la víctima. El derecho consistirá en una renta vitalicia si los beneficiarios se encontraren absolutamente incapacitados para el trabajo, o en una pensión temporal, pagadera hasta los dieciséis años, si se tratare de menores de edad.</i></p>
--	---	--	---

		<p>tope conjunto del 20%, “debiendo las rentas o pensiones individuales reducirse proporcionalmente e si concurrieren mas de dos beneficiado.”.</p>	<p>Las sumas de las rentas y pensiones no podrán exceder de una cuota igual al 20 por ciento del salario anual, ni cada renta o pensión, del 10 por ciento, de dicho salario. Las rentas y pensiones individuales se reducirán proporcionalmente si concurrieren más de dos beneficiarios”.</p> <p>“Art. 292. En caso de muerte por causa de accidente del trabajo, el patrón o empleador deberá contribuir a los gastos de funerales de sus obreros, empleados o aprendices, con la suma mínima de doscientos pesos, aun en el caso del inciso 20 del artículo 261.”.</p>
<p>19. Base de cálculo de los beneficios pecuniarios y reglas de su determinación</p>	<p>“ART. 10.- La fijación del salario, que en su totalidad o en parte no se perciba en dinero, corresponde al juez con arreglo a las circunstancias en que se efectúe el trabajo.</p> <p>Para los efectos de esta lei, se entiende por salario anual el jornal que ganaba el obrero el día del accidente multiplicado por tresciento o el sueldo mensual del empleado multiplicado por diez.”.</p> <p>Topes: máximo de \$2.400 y mínimo de \$600.</p>	<p>“Art. 7. Se entiende por salario la remuneración efectiva que gane el obrero en dinero o en otra forma, ya sea por trabajos a destajo, por horas extraordinarias, por gratificación, participación en los beneficios o cualquiera otra retribución accesoria que tenga un carácter normal en la industria.”.</p> <p>Topes: máximo de \$3.000 y mínimo de \$600</p> <p>Si el salario superaba al tope, las partes del vínculo laboral podían pactar una indemnización mayor, pero los derechos y acciones sobre el monto en exceso</p>	<p>Considera todas las remuneraciones principales y accesorias habituales:</p> <p>Art. 262. Para los efectos de este Título se entiende por salario la remuneración efectiva que gana el accidentado, en dinero o en otra forma ya sea por trabajos a destajo, por horas extraordinarias, por gratificaciones, participación en los beneficios o cualquiera retribución accesoria que tenga un carácter normal en la industria o servicio.</p> <p>Se contempla una remuneración tope, que sin embargo puede ser mejorada por el acuerdo mutuo entre las partes del vínculo laboral.</p> <p>“Art. 265. Para los efectos de las indemnizaciones que establece este Título, el salario o sueldo anual no se considerará nunca mayor de tres mil seiscientos pesos ni menor de novecientos, aun tratándose de personas que no reciban remuneración.</p> <p>Sin embargo, los obreros o empleados podrán estipular con sus patrones indemnizaciones mayores que las fijadas por este Título.”.</p>

		<p>solo podían perseguirse con arreglo al derecho común.</p>	
<p>20. Pago de los beneficios económicos</p>	<p><i>“ART. 9.º- Las rentas anuales que establece esta lei se pagarán por duodécimas partes el dia primero de cada mes.”.</i></p>	<p><i>“Art. 16. Las rentas anuales que establece esta lei se pagarán por mensualidades anticipada.”.</i></p> <p>Reglamento:</p> <p><i>"Art. 51. Las rentas y pensiones deben pagarse por mensualidades anticipadas y precisamente el dia primero de cada mes.”.</i></p>	<p><u>Incapacidad temporal:</u></p> <p><i>“Art. 273. (...) La indemnización precedente se cancelará de acuerdo con los períodos de pago establecidos en la empresa.”.</i></p> <p><u>Incapacidad permanente parcial:</u></p> <p>Si no excedía de los quinientos pesos: derecho a pago único de una “indemnización que no excederá del salario de dos años y que se determinará sobre la base de la relación entre el monto de este salario y el valor asignado a la incapacidad respectiva.”.</p> <p>Si excedía de los quinientos pesos:</p> <p><i>“Art. 279. Las indemnizaciones que asciendan a más de quinientos pesos, se pagarán en cuotas periódicas (...). y previo otorgamiento por el patrón, de caución suficiente que garantice el pago regular y total de las pensiones.</i></p> <p><i>No será necesaria esta caución cuando exista seguro de accidente.”.</i></p> <p>El subrayado es nuestro.</p> <p><u>Para la incapacidad permanente total es aplicable la regla del art. 285:</u></p> <p><i>“La renta vitalicia se debe desde el día en que hubiere ocurrido el accidente, entendiéndose que si la víctima hubiere recibido, a cualquier título, una indemnización diaria o una pensión provisional, las</i></p>

			<p>sumas abonadas en esta forma se imputarán al valor de la renta devengada hasta la fecha de la fijación de la renta vitalicia, sea por acuerdo de las partes o por la resolución judicial que determine el carácter definitivo de la incapacidad”..</p> <p><u>Por muerte del accidentado rige lo siguiente:</u></p> <p>“Art. 291. Las rentas y pensiones que establece este párrafo se deben desde el día de la muerte del accidentado y se pagarán por mensualidades vencidas.”.</p>
21. Carácter monetario de los beneficios pecuniarios indemnizatorios	Sin norma expresa	<p>Reglamento de la ley, dto. 238:</p> <p>“Art. 50. Las rentas, pensiones e indemnizaciones a que se refieren los artículos precedentes, se hacen efectivas exclusivamente en dinero, esto es en moneda metálica o fiduciaria del curso legal.”.</p>	<p>Sin norma expresa, pero se infiere el carácter monetario de las indemnizaciones pecuniarias, a contrario sensu del precepto siguiente:</p> <p>“Art. 278. Si al indemnizar una incapacidad el beneficiario hubiere recibido antes otras indemnizaciones en dinero, a título de subsidio diario o de pensión provisional, las sumas que estas últimas representen, se descontarán de la cantidad que en definitiva corresponda al obrero por la incapacidad respectiva.”.</p>
22. Privilegio en quiebra de primera clase, idéntico a los salarios	<p>“ART. 16.- Los créditos a que se refiere esta lei serán considerados en caso del concurso del patrono, comprendidos en el número 4.º del artículo 2,472 del Código Civil.”</p> <p>El art. 2472 del Código Civil de la época rezaba: “La primera clase de créditos comprende</p>	<p>Se mantiene y confirma la preferencia para el pago de los créditos de la ley en caso de quiebra del empleador, con referencia al Código Civil:</p> <p>“Art. 19. Los créditos a que se refiere esta lei serán considerados, en caso de concurso</p>	<p>Se mantiene norma histórica:</p> <p>“Art. 302. Los créditos a que se refiere este Título quedarán comprendidos en el número 4 del artículo 2472, del Código Civil.”.</p>

	<p>los que nacen de las causas que en seguida se enumeran : (...) 4.a Los salarios de los dependientes i criados por los últimos tres meses.”.</p>	<p>del patrono, comprendidos en el número 4.º del artículo 2,472 del Código Civil.”.</p>	
<p>23. Irrenunciabilidad de los derechos y beneficios pecuniarios</p>	<p>“ART. 17.- Los derechos que esta lei concede a los obreros i empleados, así como las indemnizaciones i rentas a que den lugar, no pueden renunciarse, ni cederse, ni compensarse, ni embargarse i, en jeneral, es nulo todo acto contrario a las disposiciones de esta lei.</p> <p>No obstante, las indemnizaciones o pensiones atrasadas podrán renunciarse o compensarse; i el derecho de demandarlas, trasmitirse por causa de muerte, venderse o cederse, sin perjuicio de la prescripcion que compete al deudor.”.</p>	<p>Ley: “Art. 20. Los derechos que esta lei concede a los obreros y empleados, así como las indemnizaciones y rentas a que den lugar, no pueden renunciarse, cederse, compensarse, retenerse, ni embargarse, y, en jeneral, es nulo todo pacto contrario a las disposiciones de esta lei.</p> <p>No podrá, tampoco estipularse un modo de pago distinto del que la lei establece (...)”.</p> <p>Reglamento: “Art. 53. Las rentas e indemnizaciones en dinero, así como todos los derechos que la lei confiere, son irrenunciables e inembargables y no pueden ser objeto de compensacion o cesion.”. “Art. 54. No obstante lo dispuesto en el artículo anterior, las indemnizaciones o pensiones</p>	<p>Norma expresa dentro del acápite:</p> <p>“Art. 300. Los derechos que este Título concede a los accidentados, así como las indemnizaciones y rentas a que den lugar, no pueden renunciarse, cederse, compensarse, retenerse, ni embargarse. Es nulo todo pacto contrario a sus disposiciones.”.</p> <p>Se aplica además la norma de clausura ubicada al final del Código de 1931:</p> <p>“Art. 575. Los derechos otorgados por las Leyes del Trabajo son irrenunciables.”.</p>

		<p><i>atrasadas pueden renunciarse o compensarse; y el derecho de demandarlas, transmitirse por causa de muerte y venderse o cederse.”.</i></p> <p>El destacado es nuestro.</p>	
<p>24. Prescripción de las acciones indemnizatorias</p>	<p>Un año, a contar de la fecha de la denuncia del accidente.</p>	<p>Se aumenta el plazo de uno a dos años , contados desde la fecha de la denuncia del siniestro (art. 17).</p>	<p>Se mantiene el plazo de dos años de la ley 4.055:</p> <p><i>“Art. 303. Las acciones para reclamar las prestaciones, indemnizaciones, rentas o pensiones a que se refiere este Título, prescriben en el término de dos años, a contar desde la fecha del accidente.”.</i></p>
<p>25. Carácter provisional de las indemnizaciones del seguro (derecho a revisión)</p>	<p>No se contempla norma</p>	<p>Es una innovación de la ley, establecida en el art. 15, el cual permite solicitar la revisión, dentro del plazo de dos años desde la fecha del accidente.</p> <p>El fundamento del reclamo es revisar el fundamento de la indemnización,</p> <p><i>“sea en la gravacion o atenuacion de la incapacidad, sea en la muerte de la víctima, a consecuencia de las lesiones sufridas.” .</i></p>	<p>Se trasvasija el derecho a revisión, instaurado en la ley 4.055, dentro de los dos años desde acaecido el siniestro:</p> <p><i>“Art. 299. Dentro del plazo de dos años contados desde el día en que hubiere ocurrido el accidente, el patrón, la víctima o las demás personas con derecho a indemnización, podrán pedir la revisión de ésta, siempre que la solicitud se funde en la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad, o en la muerte de la víctima a consecuencia de las lesiones sufridas.”.</i></p>

<p>26. Aspectos preventivos y protectores de higiene y seguridad</p>	<p>No se contemplan</p>	<p>Se innova al incluir el <i>“Título V De las medidas de prevision y vigilancia”</i>:</p> <p><i>“Art. 38. En los reglamentos de esta lei, se indicarán los casos en que deben emplearse mecanismos protectores del obrero o preventivos de los accidentes del trabajo, así como las demas condiciones de seguridad e hijiene a que estará obligada cada industria.”.</i></p>	<p>No hay norma especial como en la ley 4.055, pero se infieren de la norma general que consagra el deber de protección eficaz de la vida y salud del trabajador, del Título I del Libro II:</p> <p><i>“(…) Para este efecto deberá proceder, dentro del plazo que fije la Inspección General del Trabajo y de acuerdo con las disposiciones que determine el Reglamento, a introducir, por su cuenta, todas aquellas medidas de higiene y seguridad en los locales del trabajo y de salubridad convenientes a las viviendas de las empresas, industrias y faenas en general.”.</i></p> <p>Se contempla además en el Título II, el numeral 3.- De la asistencia médica y primeros auxilios (arts. 266 a 270).</p>
<p>27. Acción popular</p>	<p>Sin regular</p>	<p>Ley, art. 46:</p> <p><i>“Se concede accion popular para denunciar las infracciones de esta lei o de sus reglamentos. Esta accion prescribirá en un año.”.</i></p>	<p>No se contempla Por excepción solo se consagra para las infracciones a la “Ley del saco” (art.340).</p>
<p>28. Obligación de informar y difundir la ley en los recintos laborales</p>	<p>No contemplada</p>	<p>Ley, art. 47:</p> <p><i>“En toda fábrica, taller o empresa afectada por esta lei, deberá fijarse en sitios visibles a que tengan acceso los trabajadores, un cartel con el texto íntegro de la presente lei”.</i></p>	<p>No contemplada. Por excepción se establece expresamente para las normas protectoras de la maternidad (art. 308), y las del descanso dominical y feriados (art. 328)</p>

<p>29. Responsabilidad civil de terceros</p>	<p>“ART. 15.- (Inc. 3º) Si el accidente fuere imputable a un extraño, las personas con derecho a ser indemnizados segun el artículo 1.º, podrán dirigir su accion contra aquel para la plena indemnizacion, conforme al derecho comun i, si, en tal caso, obtuvieren sentencia favorable, quedará libertado el patrono de la responsabilidad que le impone esta lei por actos de un extraño cometido sin dolo o culpa grave. (Inc. 4º) El patrono tendrá accion contra los extraños causantes del accidente para el solo efecto de que le indemnicen lo que, por su hecho o culpa leve, tuviere que pagar con arreglo a esta lei”.</p>	<p>“Art. 5.º Sin perjuicio de la responsabilidad del patrono, la víctima del accidente o los que tengan derecho a indemnizacion podrán reclamar de los terceros causantes del accidente, la indemnizacion total del año sufrido por ellos, con arreglo a las prescripciones del derecho comun. La indemnizacion que se obtuviere de terceros, en conformidad a este artículo, liberta al patrono de su responsabilidad en la parte que el tercero causante del accidente sea obligado a pagar. La accion contra los terceros puede ser ejercitada por el patrono a su costa y a nombre de la víctima o de los que tienen derecho a indemnizacion, si ellos no la hubieren deducido dentro del plazo de noventa dias, a contar desde la fecha del accidente. Las acciones a que se refiere este artículo, no excluyen las que procedan con arreglo al derecho comun en contra de los responsables de un accidente para la indemnizacion de</p>	<p>“Art. 260. Sin perjuicio de la responsabilidad del patrón o empleador, la víctima del accidente o los que tengan derecho a indemnización, podrán reclamar de los terceros causantes del accidente, la indemnización del daño sufrido, con arreglo a las prescripciones del derecho común. La indemnización que se obtuviere de terceros, en conformidad a este artículo libera al patrón de su responsabilidad, en la parte que el tercero causante del accidente sea obligado a pagar.”.</p>
--	--	---	---

		<i>los demás daños producidos por él.”.</i>	
30. Fiscalización	No se contempla norma expresa	<p>Era la Oficina del Trabajo:</p> <p><i>“Art. 40. La Oficina del Trabajo tendrá a su cargo la inspección y vigilancia administrativa necesarias para asegurar la estricta observancia de esta ley y sus reglamentos complementarios.</i></p> <p><i>La misma Oficina ejercerá directamente la vigilancia y fiscalización de las asociaciones o sociedades de seguros contra los accidentes del trabajo”.</i></p>	<p>Era la Inspección General del Trabajo:</p> <p><i>“Art. 252. Los inspectores del Trabajo, tendrán la fiscalización del cumplimiento de todas las disposiciones relacionadas con las exigencias enunciadas en el artículo 244, y podrán visitar los establecimientos respectivos en las horas y oportunidades que estimen convenientes.”.</i></p> <p><i>“Art. 305. Los dueños o administradores de los establecimientos comprendidos en este Título y los representantes de las instituciones de seguros que substituyan a aquellos en el cumplimiento de las obligaciones pertinentes, estarán obligados a suministrar a la Inspección General del Trabajo o a los inspectores de su dependencia, todos los antecedentes y datos estadísticos que éstos soliciten en relación con los accidentes del trabajo.”.</i></p> <p>Se establecen además la multa de carácter pecuniario por las infracciones a las normas del Título II del Libro II:</p> <p><i>“Art. 306. Las infracciones a las disposiciones del presente título que no tengan una sanción especial, serán castigadas con multa de ciento a quinientos pesos y las reincidencias con quinientos a mil pesos.”.</i></p>

Tabla 13: Tabla comparativa de beneficios de las leyes históricas de siniestros laborales en Chile.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de texto original de la norma obtenido de sitio BCN.

Finalmente, es importante señalar que se contemplaba un derecho a revisión por variación de la situación de incapacidad laboral o muerte posterior de la víctima:

“Art. 299. Dentro del plazo de dos años contados desde el día en que hubiere ocurrido el accidente, el patrón, la víctima o las demás personas con derecho a indemnización, podrán pedir la revisión de ésta, siempre que la solicitud se funde en la agravación, atenuación o desaparecimiento de la incapacidad, o en la muerte de la víctima a consecuencia de las lesiones sufridas”.

El plazo para solicitar la revisión era de dos años, contados desde sucedido el accidente.

1.6.5.8.3.1 El juez del Trabajo como nuevo agente competente en materia de seguridad laboral para materias taxativas.

Debe recordarse que, tanto la ley 3.170 de 1916 como la 4.055 de 1924, reconocían competencia a los tribunales en lo civil para conocer y juzgar, según se desprende de las siguientes normas:

- Ley nro. 3.170:

“ART. 15.- Los accidentes ocurridos en los casos a que esta lei se refiere, no dan derecho a perseguir otra indemnizacion que la que ella misma establece.

*No obstante, si se pudiere probar al patrono dolo o culpa grave, **se podrá reclamar la indemnizacion con arreglo a las leyes comunes**, abandonado los derechos conferidos por esta lei.*

*Si el accidente fuere imputable a un extraño, las personas con derecho a ser indemnizados segun el artículo 1.º, podrán dirigir su accion contra aquel para la plena indemnizacion, conforme al **derecho comun** (...).”.*

- Ley 4.055:

*“Art. 5.º Sin perjuicio de la responsabilidad del patrono, la víctima del accidente o los que tengan derecho a indemnizacion podrán reclamar de los terceros causantes del accidente, la indemnizacion total del año sufrido por ellos, con arreglo a las prescripciones del **derecho común**”.*

*“Art. 32. Todo accidente que pueda ocasionar la incapacidad para el trabajo o la muerte de la víctima, debe denunciarlo el patrono o la persona que lo reemplace en la atención de los trabajos, en el término de cinco días al **juez de letras en lo civil** del departamento donde acaeció el suceso”.*

*“Art. 36. Las reglas establecidas para los juicios sumarios en el Título XII, del Libro III, del **Código de Procedimiento Civil**, se aplican a las acciones a que esta lei se refiere, con excepción de la dispuesta en el artículo 839”.*

El destacado es nuestro.

En el Código de 1931, en primer término tenemos que, se menciona la competencia especial laboral como regla general para la solución de controversias, suerte de norma de clausura, en el Libro IV. De los tribunales y de la Inspección General del Trabajo (arts. 416 a 573), lo cual marca una diferencia respecto de la normativa previa, la cual entregaba a la justicia civil dichas materias.

“Art. 418. Los Tribunales del Trabajo conocerán:

1.o De todas las cuestiones de carácter contencioso que suscite la aplicación de las disposiciones de este texto y de las estipulaciones de los contratos de trabajo.

2.o Del cumplimiento de la ley 4,054, sobre Seguro Obligatorio de Enfermedad, Invalidez y Vejez; y 3.o Del cumplimiento de los Títulos V y VI de la Ley de Empleados Particulares.

Las demandas de los asegurados e imponentes por prestaciones de las Cajas de Previsión, no podrán interponerse sin que previamente se hayan pronunciado sobre el reclamo correspondiente los organismos respectivos de las Cajas”.

El destacado es nuestro.

Ahora bien, respecto del Libro II De la protección de los obreros y empleados en el trabajo (arts. 244 a 361), la competencia del juez del Trabajo, deja de ser la regla general, pasando a ser la excepción, al mencionarse en ciertos tópicos su labor.

En cuanto a los aspectos sustantivos, la codificación laboral de 1931, mantiene la norma que regula el régimen de responsabilidad de terceros, que ordena a perseguirla con arreglo al derecho común, vale decir, el derecho civil es derecho sustantivo aplicable:

“Art. 260. Sin perjuicio de la responsabilidad del patrón o empleador, la víctima del accidente o los que tengan derecho a indemnización, podrán reclamar de los terceros

causantes del accidente, la indemnización del daño sufrido, con arreglo a las prescripciones del derecho común”.

Retomando la afirmación inicial, a lo largo del Libro II del Código del 31, se menciona la participación del juez del Trabajo en los siguientes tópicos y pasajes:

a) Fijación del salario base de cálculo para las prestaciones pecuniarias del seguro de accidentes laborales:

- *Art. 264 “ (...) la determinación del salario que en su totalidad o en parte no se perciba en dinero, se hará por acuerdo de las partes o por el **juez del Trabajo** (...)”;*

b) Determinación de los gastos de asistencia médica, farmacia y gastos hospitalarios:

- *“Art. 267. La prestación de los servicios médicos o farmacéuticos corresponde al médico o farmacia que el patrón designe.*

*No obstante, la víctima tiene derecho a elegir libremente el médico o la farmacia; pero si hace uso de este derecho, la obligación del patrón queda limitada a los gastos de asistencia que el **juez del Trabajo** respectivo, determine prudentemente, según la naturaleza y circunstancia del accidente.”.*

- *“Art. 268. Si la víctima hace la elección del médico, el patrón tiene el derecho, mientras dure el tratamiento, de designar por su parte un médico que le informe sobre el estado de accidentado; y si éste se negare a recibir la visita del médico designado por el patrón, éste podrá ser autorizado por el **juez del Trabajo** para suspender el pago de la indemnización.”.*
- *“Art. 270: (...) Las personas o instituciones que tengan la representación del establecimiento hospitalario, podrán reclamar directamente del patrón el pago de la asistencia, y en caso de desacuerdo o de negativa del patrón, deducir las acciones correspondientes ante el respectivo **juez del Trabajo**”.*

c) Incapacidades permanentes parciales:

- *“Art. 277. Las incapacidades permanentes parciales son de dos clases: clasificadas y no clasificadas. Las no clasificadas serán valorizadas de común acuerdo entre las partes, con la intervención del respectivo inspector del Trabajo; en subsidio por el **juez del Trabajo**, quien graduará la incapacidad para fijar la indemnización correspondiente, oyendo al médico sanitario respectivo”.*

- *“Art. 279. (...) Sin embargo, en casos calificados y con informe del respectivo inspector, el juez del Trabajo podrá decretar el pago total de la indemnización de una sola vez.”.*

d) Indemnización suplementaria:

- “Art. 293. A las víctimas de accidentes, que queden absolutamente incapacitadas y necesiten de la asistencia constante de otra persona, que no sea de la familia, podrá el juez del Trabajo, según las circunstancias, reconocerles derecho a una indemnización suplementaria que no excederá del 20 por ciento de la renta que por el accidente le corresponda”.

e) Disposiciones generales del seguro de accidentes del trabajo:

- “Art. 298. En caso de que cualquiera de las partes no esté conforme con la calificación médica, el juez del Trabajo fallará oyendo el dictamen de la Inspección General del Trabajo en Santiago y de los médicos sanitarios o de Carabineros, en provincias, y si los hubiere, del respectivo médico legista”.
- “Art. 301. Las indemnizaciones o pensiones legales podrán pagarse directamente a los accidentados que sean mujeres casadas, sin que intervengan sus representantes y los finiquitos que ellas otorguen serán válidos.

Los menores de dieciocho años necesitarán la intervención de sus padres o representantes legales.

Tratándose de menores que no tengan padres ni guardador, el juez del Trabajo le nombrará un guardador especial, para los efectos de percibir las indemnizaciones o pensiones.”.

El destacado es nuestro.

f) Salas cunas:

- “Art. 321. El juez del Trabajo podrá decretar el cierre del establecimiento en caso de que no se instalen las salas-cunas correspondientes.”.

Por último, es relevante mencionar que los Tribunales del Trabajo fueron instaurados en virtud del DFL nro. 2.100 de 1928¹⁴⁷ como sucesores de:

- Las antiguos Tribunales de Conciliación y Arbitraje creados por la Ley de Empleados Particulares (Decreto 857 de 1925¹⁴⁸);
- De las Juntas Permanentes de Conciliación y Arbitraje creadas por la ley 4.056¹⁴⁹ de 1924; y

¹⁴⁷ DFL nro. 2.100 (DO 05-ENE-1928). fija la organización de los tribunales para empleados particulares y obreros (trabajo y vivienda). CHILE. M. de Bienestar Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/2r2pu>>.

¹⁴⁸ Decreto nro. 857 (DO 16-DIC-1925). CHILE. M. de Higiene, Asistencia, Previsión Social y Trabajo. CHILE. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2p35k>>.

- De los Tribunales de la Vivienda, creados por el DL número 261 de 1925¹⁵⁰.

El DFL nro. 2.100 de 1928 dispuso:

*“Artículo 1.o Los Tribunales de Conciliación y Arbitraje creados por la Ley de Empleados Particulares; las Juntas Permanentes de Conciliación y Arbitraje creadas por la ley 4,056, y los Tribunales de la Vivienda, creados por el decreto-ley número 261, se refundirán en un solo, se denominarán **Tribunales del Trabajo** (...).”*

La competencia de estos nuevos tribunales era la siguiente:

“De la competencia

5.o Los Tribunales del Trabajo conocerán:

1.o a) En primera instancia de los conflictos que se susciten entre empleadores y empleados en cuanto a la aplicación de la Ley de Empleados Particulares y ejercicio de los derechos que en ella se establecen y contratos que celebren entre ellos sobre la ejecución o condiciones del trabajo;

b) De las dificultades que se susciten entre patrones y obreros en las relaciones provenientes de contratos individuales o colectivos del trabajo, determinados en las leyes;

c) De los conflictos que se susciten entre arrendadores y arrendatarios de propiedades cuya renta sea hasta de \$ 250, en Santiago y Valparaíso, y de \$ 150, en las demás ciudades, reglamentadas en la Ley de la Vivienda, en lo que se refieren a los contratos de arrendamiento.

2.o Conocerán en única instancia:

a) De los asuntos cuya cuantía no sea superior a 2.000 pesos, en los juicios entre empleadores y empleados;

b) De los asuntos cuya cuantía no sea superior a 1,000 pesos, en los juicios entre patrones y obreros, por contratos del trabajo, individuales o colectivos;

c) De los reclamos por fijación de renta de arrendamiento, previos la denuncia de insalubridad al Escuadrón de Carabineros de Chile respectivo, e informe del

¹⁴⁹ Ley nro. 4.056 (DO 01-DIC-1924). De los conflictos entre el capital y el trabajo. M. de Higiene, Asistencia y Previsión Social. CHILE. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/3e5ul>>.

¹⁵⁰ DL nro. 261 (DO 19-FEB-1925). Sobre alquileres de habitaciones. CHILE. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/3e5ui>>.

Departamento de la Habitación Barata del Ministerio de Bienestar Social, dentro de las condiciones del decreto-ley sobre alquileres, como también del desahucio y lanzamiento a que hubiere lugar en propiedades cuyo monto de arrendamiento sea inferior a 250 pesos mensuales.

6.o Se exceptúa del conocimiento de los Tribunales del Trabajo:

1.o Los casos en que, sin haber juicio, sea preciso determinar si una persona reúne o no la calidad de empleado particular, la que será determinada por el Consejo de Previsión, como encargado de dirigir la previsión para empleados y obreros;

2.o El cobro de la indemnización por desahucio por el tiempo anterior a la promulgación de la Ley de Empleados Particulares, cuestión que será resuelta administrativamente por el Ministerio de Bienestar Social. Pero la resolución que éste dicte será remitida al Tribunal del Trabajo para que ordene su cumplimiento ejecutivamente.”.

El destacado es nuestro.

1.6.5.8.4 Libro II y sectores protegidos en normas anteriores que fueron refundidas.

El primer código laboral Chileno absorbió, agrupó, refundió y sistematizó en el Libro II, denominado “De la protección de los obreros y empleados en el trabajo”, en los artículos 244 a 361, diversas normas aisladas preexistentes de carácter protector, tales como:

- Las leyes de accidentes del trabajo, nos. 3170 de 1916 y 4.055 de 1924 (esta última reforma la 3170),
- Leyes de protección a la maternidad (Ley núm. 3.186 de 1917 o primera ley de salas cunas y permiso especial de lactancia y DL número 442, del año 1925, sobre Protección a la Maternidad Obrera y Salas Cunas);
- Las leyes de descanso dominical, nos. 1.990 del año 1907 y 3.321 de 1917, de feriados nro. 2.977 del año 1915, y Ley número 4,956 de 1931, sobre cierre de boticas.
- Ley nro. 2.951 sobre sillas para los empleados y obreros (DO 07.12.1914) y régimen de descanso diario del sector comercio y almacenaje,
- Ley de peso máximo de carga manual o ley del “saco” (Ley nro. 3.915 del año 1923), y
- Trabajo nocturno en panadería: DL núm. 24, de 1924 y DL núm. 272, de 1925, modificadorio del anterior.

A continuación se resaltan las principales modificaciones de las normas refundidas, y que no se han examinado en acápite anteriores de la presente memoria, dejando para un punto posterior el análisis de las normas sobre accidentes del trabajo y su tratamiento en el Código del Trabajo de 1931.

1.6.5.8.4.1 Descanso dominical y feriados en la codificación laboral de 1931.

Anteriormente se señaló que el descanso de un día a la semana, al estar reconocido en el Libro II, es un beneficio es aplicable como regla general a la mayoría de los trabajadores, salvo las reglas especiales dispuestas para los empleados domésticos (actualmente denominados trabajadores casa particular), empleados y dependientes del sector naviero.

El beneficio del descanso dominical o de un día a la semana calendario se regulaba en los artículos 322 y 323 del Libro II, con el siguiente tenor:

“Art. 322. Los dueños, gerentes o administradores de establecimientos o industriales, como fábricas, manufacturas, talleres, oficinas, almacenes, tiendas, minas, salitreras u otras empresas de enseñanza profesional o de beneficencia, darán un día de descanso en cada semana a los operarios o empleados que trabajen bajo su dependencia.

*El día de descanso será el **Domingo**.*

También se dará descanso en los días de feriado legal.

*Se declara feriado el **1.º de Mayo de cada año**, día de la fiesta del trabajo”.*

“Art. 323. Los establecimientos industriales y comerciales, en los días a que se refieren las disposiciones que anteceden, deberán permanecer cerrados, no podrán atender al público ni expender artículos de su giro, y deberán suspender todo trabajo”.

El destacado es nuestro.

1.6.5.8.4.2 Ley de la silla mejorada en el código laboral de 1931.

En el Código de 1931, se trasplanta íntegra, aunque con ciertas mejoras, la norma esencial de la ley 2.951 de la silla de 1914¹⁵¹:

*“Art. 333. En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, **aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden**, el patrón o empresario mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o empleados.*

La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales y a los obreros del comercio, cuando las funciones que éstos desempeñen lo permitan”.

1.6.5.8.4.3 Ley del saco en el Código del Trabajo de 1931.

En el código laboral de 1931 hay un nuevo trasplante legal, en este caso, de la ley nro. 3.915 de 1923, conocida como la ley del saco o peso máximo de carga manual, quedando codificada en el Título VI, titulado “Del peso de los sacos de carguío por fuerza del hombre” (arts.336-340), del Libro II, sobre la protección de los obreros y empleados en el trabajo. En consecuencia, la consideramos una normativa de alcance general para todo tipo de trabajadores.

El art. 1º de la Ley nro. 3.915 estableció el peso máximo de 80 kilogramos, trasplantándose al art. 336 del Código de 1931 con algunos contenidos añadidos:

“Art. 336. El peso de los sacos que contengan cualquiera clase de productos o mercaderías destinadas al carguío por fuerza de hombre, no podrá exceder de ochenta kilogramos en total.

Sin embargo, se tolerará un mayor peso en los sacos que contengan salitre, a razón de tres kilogramos por saco, tolerancia que se limitará al diez por ciento de los sacos de cada cargamento. Los sacos que contengan trigo o cemento, podrán tener un peso máximo de ochenta y seis kilogramos”

Debe recordarse el arco histórico mencionado en el acápite de la primera ley del saco, en el sentido de que la norma se traslada al art. 111 del Decreto Ley nro. 2.200, con idéntico valor máximo de ochenta kilogramos, rebajándose a 50 kilogramos en 2005, en virtud de la ley nro.

¹⁵¹ Cuyo artículo 1º rezaba: “En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías i todos los establecimientos comerciales semejantes, el patron o empresario mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposicion de los dependientes o empleados.”.

20.001, y a 25 kilogramos, en virtud de la Ley nro. 20.949 (DO 17-SEP-2016), siendo este el límite máximo legal vigente en la actualidad.

1.6.5.8.4.4 Trabajo nocturno de panaderías mejorado en el DFL 178 de 1931.

El Decreto Ley nro. 24 (DO 27-10-1924) sobre prohibición del trabajo nocturno en panaderías es una de las normas absorbidas por el Código del Trabajo de 1931, dentro del Título VII. Del trabajo en las panaderías (arts. 341 a 361) del Libro II De la protección de los obreros y empleados en el trabajo, con las siguientes modificaciones:

- Se mantiene la aplicación del horario prohibido a empresas familiares: *“los establecimientos que se dediquen, como industria principal o accesoria, a los trabajos de panadería, amasandería, pastelería, fábrica de masas o similares, aún cuando el dueño ocupe solamente personas de su familia”*;
- Se acorta el horario prohibido. Antes era entre las 21 y las 05 horas del día siguiente, ahora *“se prohíbe toda clase de trabajo de los obreros, entre las veintidós y las cinco horas.”*¹⁵²;
- La excepción horaria en función del tipo de labor es *“el obrero ocupado en la preparación de levadura y en el calentamiento de los hornos, cuyo trabajo no podrá sin embargo comenzar antes de las dos horas.”*;
- La excepción de este horario en razón del tipo de establecimiento son *“las panaderías pertenecientes a las fuerzas armadas, que elaboren pan en el servicio exclusivo del personal de las instituciones respectivas”*;
- Por fuerza mayor, la autoridad administrativa (gobernador) podrá ordenar derogaciones temporales a esta normativa;
- Se establecen requisitos para ser operario de panadería, tales como: mayoría de edad, estar vacunado contra la viruela, acreditar con certificado médico no padecer enfermedad contagiosa u otra inhabilitante para este oficio, el cual deberá renovarse cada 3 meses;

¹⁵² El Decreto Ley nro. 24 (DO 27-10-1924) prohibía el trabajo nocturno del rubro panadero, entre las 21 y las 05 horas del día siguiente, con excepción de las panaderías de la Armada.

- Tener carnet de afiliación a sindicato del ramo panadero, visado por un inspector del trabajo. Se establece como un requisito documental obligatorio para celebrar contrato de trabajo, quedando en poder del empleador durante la vigencia del vínculo laboral;
- Prohibición en las panaderías, tanto para operarios como empleados, de “comer en las salas de trabajo y dormir en los locales o en sus anexos inmediatos.” (art. 348);
- Las normas anteriores se aplicaban además a las amasanderías, las cuales el legislador laboral las definió del siguiente modo: “*Art. 349. Llámase amasandería la pequeña industria que se dedica a la elaboración de pan u otros productos similares y que ocupa sólo a miembros de una misma familia bajo la autoridad de uno de ellos, sin que disponga de maquinarias*”; y
- Se exigía además a las amasanderías, estar inscritas en un registro especial de la Inspección del Trabajo y la Municipalidad correspondiente.

1.6.6 Período 1931-1970 post Código del Trabajo de 1931.

Es importante recordar que la Ley 3.170 de 1916 sobre accidentes de trabajo fue derogada por la Ley 4.055 de 1924 sobre reforma a la Ley 3.170, y esta última, derogada por mención expresa del artículo 574 nro. 5 del Código del Trabajo de 1931, entrando a normar dichas materias, el Título II del Libro II de dicho código.

El código laboral de 1931 en cuanto cuerpo normativo se mantuvo, en términos generales, intacto por casi cinco décadas, sufriendo pocas modificaciones, siendo las más relevantes, las normas relativas a la semana corrida (Ley nro. 8.961 de 1948) y las del despido o terminación del contrato individual de trabajo (Ley nro. 16.455 de 1966).

El punto de inflexión en el ciclo de vida del código laboral de 1931 está representado por el DL nro. 2.200 de 1979 sobre normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores. Sin perjuicio de que este texto no ordenó una derogación expresa de las normas laborales, al disponer:

“Artículo 1º.- Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regularán por la presente ley y por el Código del Trabajo y su legislación complementaria”.

No fue sino hasta 1987 que se decidió la derogación expresa del Código de 1931, en virtud de la Ley 18.620, cuyo ARTÍCULO SEGUNDO preceptúa:

“Deróganse, a contar de la fecha de vigencia del Código aprobado por el ARTICULO PRIMERO de esta ley, las siguientes normas legales:

(...) 6.- el decreto ley N° 2.200, de 1978; (...) y

12.- el decreto con fuerza de ley N° 178, de 1931, del Ministerio de Bienestar Social”.

Ahora bien, y sin perjuicio de lo anterior, en materia de siniestros laborales y su aseguramiento, las normas del Título II del Libro II del Código del Trabajo de 1931 (DFL nro. 178) perdieron vigencia en 1968, año en que se publica la Ley 16.744, vigente hasta nuestros días, la cual instaura un nuevo régimen de Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

1.6.6.1 Decreto nro. 969 de 1934¹⁵³. Su vigencia hasta la actualidad y defensa del criterio de continuidad y vigencia entre normas reglamentarias compatibles con la sucesión de cuerpos legales laborales históricos chilenos.

El Decreto 969 o Reglamento para la aplicación del Título IV del Libro I (Del Contrato Del Trabajo) del Código del Trabajo de 1931, es decir preceptos en materia de contrato para empleados particulares, se estructura en los siguientes acápite:

- I.- DE LA JUNTA CLASIFICADORA DE EMPLEADOS PARTICULARES
- II.- DEL REGISTRO DE NACIONALIDAD DE LOS EMPLEADOS
- III.- DE LA DURACIÓN DEL TRABAJO
- IV.- DE LA GRATIFICACIÓN
- V.- DERECHOS ESPECIALES CONFERIDOS A LOS EMPLEADOS

¹⁵³ Decreto nro. 969 (DO 24-ENE-1934). Aprueba el reglamento para la aplicación del Título IV del Libro I del Código del Trabajo. CHILE. Ministerio del Trabajo. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] < <https://bcn.cl/2mcid> >.

Se trata, por lo tanto, de un reglamento complementario del primer código laboral chileno, el que aclaró diversas obligaciones patronales y beneficios laborales.

Si bien el Código de 1931 fue derogado parcialmente en virtud del DL nro. 2200 del año 1974¹⁵⁴, respecto de los reglamentos esta última norma señaló:

“Artículo 12 transitorio.- Los reglamentos de las normas del Código del Trabajo que por esta ley se reemplazan, continuarán en vigor en todo lo que fueran compatibles con ésta, hasta el momento en que comiencen a regir las nuevas disposiciones reglamentarias.”.

Lo destacado es nuestro.

Por su parte, y defendiendo el criterio de continuidad y vigencia entre normas reglamentarias compatibles con la sucesión de los cuerpos legales laborales históricos chilenos, tenemos que, la Ley 18.620 de 1987, la que establece un nuevo Código del Trabajo, cuyo texto matriz perdura hasta nuestros días, con más de ciento diez leyes modificatorias y dos importantes refundiciones, la de 1994 y la de 2003, dispuso una derogación expresa en su ARTÍCULO SEGUNDO tanto del DFL nro. 187 de 1931 como del DL nro. 2.200¹⁵⁵, no obstante contempló la siguiente norma transitoria en materia de reglamentos:

¹⁵⁴ Ver DL nro. 2.200 (DO 15-JUN-1978). Fija normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<https://bcn.cl/2mch7>>. Respecto de la derogación del Código de 1931, se destacan los siguientes preceptos:

Artículo 1°.- Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regularán por la presente ley y por el Código del Trabajo y su legislación complementaria.

TITULO FINAL

Artículo 166.- Derógase toda norma contraria o incompatible con lo dispuesto en esta ley y, en especial, los libros I y II del Código del Trabajo y los artículos 405 a 409, y 664, del mismo.

Artículo 1° transitorio.- La presente ley no altera las normas y regímenes generales o especiales de carácter previsional vigentes.

El destacado es nuestro.

¹⁵⁵ Ver Ley nro. 18.620 (DO 06-07-1987). Código del Trabajo. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Versión original histórica. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<https://bcn.cl/2fzym>>. En cuanto a la derogación de normas laborales antecesoras, se contempló lo siguiente:

*“Artículo 3°.- Las disposiciones reglamentarias vigentes a la fecha de entrada en vigor del Código aprobado por esta ley, que hubieran sido dictadas en virtud de los cuerpos legales que se derogan en el ARTICULO SEGUNDO **mantendrán su vigencia, en todo lo que fueren compatible con aquél**, hasta el momento en que comiencen a regir los nuevos reglamentos”.*

Lo destacado es nuestro.

Del criterio defendido y las dos normas transitorias antes transcritas se infiere y afirma que el Reglamento contenido en el Decreto nro. 969 de 1934 perdura hasta nuestros días en todo lo que es compatible con la actual normativa laboral.

Ya enunciado nuestro presupuesto, pasamos a revisar las normas protectoras de la vida y salud del trabajador contenidas en el Decreto 969 de 1934:

- **III.- DE LA DURACIÓN DEL TRABAJO.**

*“Art. 20.o Con el fin de establecer el número de horas extraordinarias, el empleador colocará diariamente formularios o libros de asistencia que los empleados firmarán a las **horas precisas de llegadas y salidas** y también en los casos de ausencias por asuntos ajenos al servicio.*

Al fin de cada semana, el empleador sumará el total de horas trabajadas por cada empleado, y éste firmará en el mismo formulario o libro, en señal de aceptación.

ARTICULO SEGUNDO.- Deróganse, a contar de la fecha de vigencia del Código aprobado por el ARTICULO PRIMERO de esta ley, las siguientes normas legales:

- 1.- la ley N° 14.972;*
- 2.- los artículos 1°, 4°, 5°, 6° y 11 transitorios de la ley N° 18.018;*
- 3.- los artículos 1° y 2° transitorios de la ley N°18.372;*
- 4.- la ley N° 18.510, con excepción de sus artículos 58 bis, 67, 71, 72 y 73 y de sus artículos transitorios;*
- 5.- el decreto ley N° 1.006, de 1975;*
- 6.- el **decreto ley N° 2.200, de 1978;***
- 7.- el decreto ley N° 2.201, de 1978;*
- 8.- el decreto ley N° 2.756, de 1979;*
- 9.- el decreto ley N° 2.758, de 1979;*
- 10.- los artículos 3° y 4° del decreto ley N° 2.759, de 1979;*
- 11.- El decreto ley N° 2.977, de 1979, y*
- 12.- el **decreto con fuerza de ley N° 178, de 1931, del Ministerio de Bienestar Social.***

Las disposiciones de leyes especiales o reglamentos que hagan referencia a las normas derogadas en el inciso anterior, se entenderán hechas a aquellas pertinentes del Código aprobado por esta ley.

El destacado es nuestro.

Estos libros o formularios serán exhibidos a los inspectores del Trabajo cada vez que éstos lo requieran, y estos funcionarios denunciarán al empleador cuando los libros o formularios no estén al día o tengan firmas anticipadas.”.

“Art. 21.o Con la aprobación de la Inspección General del Trabajo, podrán adoptarse otros sistemas de control de las horas extraordinarias, distintos del establecido en el artículo precedente.”.

El destacado es nuestro.

● *V.- Derechos especiales conferidos a los empleados*

<p><i>1.o Del Reglamento Interno</i></p>	<p><i>“Art. 25.o El Reglamento Interno contendrá las siguientes enumeraciones:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1) Las horas en que principia y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipo;</i> <i>2) Los descansos;</i> <i>3) El sueldo mínimo en caso de que haya sido fijado para la industria o comercio de que se trata;</i> <i>4) El lugar, hora y día de pago;</i> <i>5) Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los empleados;</i> <i>6) Los premios o estímulos que se concedan, como asimismo las multas aplicables en caso de faltas o infracciones en que incurra el personal;</i> <i>7) Las prescripciones de orden, higiene y seguridad a que los empleados deben sujetarse;</i> <i>8) La designación de la persona o personas ante las cuales debe el personal formular sus peticiones o reclamos;</i> <i>9) Las demás menciones que atañen al régimen del establecimiento o empresa;</i> <i>10) Forma en que deberán autorizarse por escrito el trabajo que se ejecute fuera de la jornada legal;</i> <i>11) Procedimiento para solicitar y conceder el feriado legal;</i> <i>12) Disposiciones pertinentes sobre la maternidad; y</i> <i>13) Reglas especiales para la elección del delegado, en los casos previstos en el artículo 35.”.</i> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p><i>3.o Del feriado</i></p>	<p><i>“Art. 41.o Los empleadores concederán un feriado de 15 días hábiles a los empleados que hubieren cumplido un año de permanencia en la empresa.</i></p> <p><i>El feriado anterior podrá acumularse hasta por dos períodos, por acuerdo de las partes; en la fecha en que se comienza la acumulación, en estos casos, se dejará testimonio ante la respectiva Inspección del Trabajo.</i></p> <p><i>Art. 42.o El feriado no será compensable en dinero, pero si,</i></p>

	<p>teniendo el empleado los requisitos necesarios para hacer uso de él, dejare de pertenecer a la empresa por voluntad del empleador, éste deberá pagarle el tiempo que por concepto de feriado o de la acumulación de él le corresponde y sin perjuicio de sus demás derechos.</p> <p>Art. 43.o Cada empleado solicitará por escrito su feriado, con un mes de anticipación, a lo menos, para que el empleador determine la fecha en que lo concederá, y de lo cual éste dejará testimonio en el duplicado de dicha solicitud, que quedará en poder del empleado.</p> <p>Art. 44.o El feriado será concedido preferentemente en la Primavera o en el Verano, y se distribuirá entre los empleados en forma de poder mantener en servicio, a lo menos, las cuatro quintas partes del personal de cada departamento o sección de un negocio que tenga más de cinco empleados; si tuviera menos de este número se distribuirá de manera que, a la vez, no haya más de un empleado gozando de feriado.</p> <p>Art. 45.o Las empresas remitirán a la respectiva Inspección del Trabajo, al término de cada año, una relación de la forma en que se hubiere dado cumplimiento a las disposiciones sobre el feriado anual, certificado con la firma del empleador y del delegado de los empleados, cuando lo hubiere. Dicha relación se confeccionará en formularios cuyo modelo se indicará por la Inspección General del Trabajo.”.</p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>4.o De la licencia por enfermedad</p>	<p>“Art. 46.o El empleado enfermo, que tuviere imposibilidad para asistir a su trabajo, lo avisará a su empleador, por sí o por intermedio de un tercero, dentro de las 24 horas de sobrevenida la enfermedad.</p> <p>Si para la curación o convalecencia se requieren más de tres días, solicitará licencia por escrito, con indicación de su duración y la fecha inicial, acompañándola de un certificado médico, en que conste la existencia de la enfermedad, su posible duración, su diagnóstico y el hecho de que ella impide al empleado el desempeño de su trabajo.</p> <p>Art. 47.o El empleador podrá cerciorarse en cualquier momento, de la existencia de la enfermedad y tendrá derecho a que un facultativo, que él designe, examine al empleado.</p> <p>En caso de duda, el empleador o la autoridad podrá requerir informes del médico legista, a costa del empleador.</p> <p>Art. 48. Para los efectos del artículo 160, del Código del Trabajo, los diversos períodos en que el empleado estuviere enfermo, en el espacio de un año, contado desde el día inicial de su primera enfermedad, se computarán como uno solo”.</p>

	Lo destacado es nuestro.
<i>5.o De la licencia por embarazo</i>	<p><i>“Art. 49.o Las mujeres tendrán derecho a que su empleador les conceda licencia con sueldo íntegro y con reserva de la propiedad de su puesto, desde seis semanas antes del parto y hasta seis semanas después.</i></p> <p><i>Art. 50.o Las mujeres que estén comprendidas en el artículo anterior, solicitarán su licencia por escrito, con la anticipación conveniente, acompañando un certificado médico que indique la fecha probable del parto.</i></p> <p><i>Producido éste, la empleada deberá dar conocimiento al empleador de la fecha en que ocurrió, acompañando un certificado médico o de matrona.</i></p> <p><i>Art. 51.o Si el parto se produjere después de la fecha calculada, la licencia con goce de sueldo se extenderá hasta la expiración de las seis semanas, contadas desde la fecha del alumbramiento.</i></p> <p><i>Art. 52. En caso de que la mujer continué imposibilitada al terminar las seis semanas posteriores al parto, podrá hacer uso de licencia por enfermedad”.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>

Respecto de las normas antes transcritas en materia, destacamos lo siguiente como preceptos de finalidad protectora del trabajador:

- Duración de la jornada: son normas que apunta a la finalidad protectora, en tanto establecen mecanismos para registrar los horarios de ingreso y salida que permiten calcular las horas extraordinarias y, por lo tanto, limitar su duración;
- Materias obligatorias que debía contener el Reglamento Internos, tales como: horarios de la jornada y turnos, descansos, prescripciones de orden, higiene y seguridad, procedimiento para solicitar y conceder el feriado legal (vacaciones);
- Feriado anual: de 15 días hábiles, a contar del año de antigüedad, acumulable hasta por dos períodos consecutivos y forma de la solicitud de su goce;
- Licencia por enfermedad común: se establecen las formalidades del aviso al empleador y el derecho de este a verificar la existencia de la enfermedad;

- Licencia por embarazo: regula las formalidades del aviso del embarazo y la fecha probable y efectiva del parto al empleador, reconociendo la posibilidad de que la licencia maternal post natal mute a una por enfermedad común.

1.6.6.2 Otras normas escogidas posteriores al código laboral de 1931.

Anteriormente señalamos, que en materia de protección de la vida y salud del trabajador, son escasas las modificaciones al DFL nro. 178, destacando como nuevo régimen que suprimió el Título II del Libro II, sobre siniestros laborales, la Ley 16.744 de 1968.

Sin perjuicio de lo anterior, a continuación pasamos a revista brevemente normas escogidas que modificaron el Código de 1931, y que dicen relación con la materia objeto de estudio de la presente memoria.

1.6.6.2.1 Decreto nro. 236 de 1946.¹⁵⁶ Reglamento, del Párrafo VI, del Título II, del libro I, del Código del Trabajo, que trata "del trabajo a domicilio" o talleres domiciliarios.

El Código de 1931 propuso un marco normativo general para el trabajo a domicilio (arts. 52 a 60, aplicable al sector obrero), el cual hubo de ser complementado a nivel reglamentario por el Decreto nro. 236. Lo que se buscó regular eran los talleres domiciliarios, muchos de los cuales eran de carácter familiar.

El Código del Trabajo del 31 básicamente se limita a regular aspectos pecuniarios, endosando la regulación de los aspectos sanitarios y de seguridad al Reglamento: “Art. 58. Las disposiciones sobre higiene y seguridad en los trabajos a domicilio, se determinarán en el

¹⁵⁶ Decreto nro. 236 (DO 20-MAR-1946). Reglamento, del Párrafo VI, del Título II, del libro I, del Código del Trabajo, que trata "del trabajo a domicilio". CHILE. M. del Trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica.[En línea] <<https://bcn.cl/3e55c>>.

Reglamento.”.

Del Reglamento, destacamos los siguientes preceptos:

- Prohibición del trabajo a domicilio:

“Art. 2º.- No podrán ejecutar estos trabajos:
a) *Los menores de 12 años;*
b) *Los que padezcan de enfermedades infecto contagiosas;*
c) *Los que estén sometidos a reposo preventivo; y*
d) *Los menores de 14 años que no hayan cumplido con la obligación escolar.”.*
- El Reglamento contempló un acápite especial “5º.- DE LAS CONDICIONES DE HIGIENE Y SEGURIDAD” (arts. 15 y 16).
- Se establecieron como **disposiciones mínimas de higiene y seguridad**, las siguientes:

“Art. 15.- Los locales en que se ejecuta trabajo a domicilio deberán ajustarse a las siguientes disposiciones mínimas de higiene y seguridad:
1º.- *Que el trabajo sea **dirigido por una persona que esté familiarizada** con él;*
2º.- *Que el sistema o modalidad de trabajo **no ponga en peligro la salud o vida** de los obreros;*
3º.- *Que el **edificio**, o sala donde se trabaje, sea suficientemente **sólido** y garantice las condiciones de **estabilidad**;*
4º.- *Que las **estructuras, instalaciones y máquinas** sean **apropiadas** y se mantengan en tales condiciones que no puedan producirse accidentes como resultado de roturas o defectos técnicos;*
5º.- *Que se suministre **ventilación, alumbrado y calefacción** adecuados;*
6º.- *Que se adopten medidas efectivas para **impedir la creación de polvos explosivos o dañinos para la salud, como así mismo de gases o vapores tóxicos**;*
7º.- *Que se use la **ropa y el equipo adecuado** para el trabajo;*
8º.- *Que se contemplen las medidas adecuadas para **prevenir incendios**;*
9º.- *Que el **desempaquetado, carga, transporte, manipulación y otros trabajos que se ejecuten en el proceso de transformación de las materias primas**, se haga de modo tal que, teniendo en cuenta la naturaleza del trabajo y las condiciones en que se efectúa, se hayan tomado las precauciones que razonablemente se pueden considerar necesarias para **proteger a los trabajadores contra los riesgos de accidentes o enfermedades**;*
10.- *Que las **instalaciones eléctricas de alumbrado, fuerza motriz y calefacción, no ofrezcan peligros de golpes de corrientes** para los obreros, **ni de incendios para el edificio**; y*
11.- *Que haya **artefactos higiénicos indispensables** para las necesidades del personal.”.*

El destacado es nuestro.

- Se exigía la **autorización previa** de Dirección General del Trabajo para **actividades o giros peligrosos**:

“Art. 16.- No podrán iniciarse los trabajos a domicilio que a continuación se indican, sin autorización previa de la Dirección General del Trabajo:

- a) Los que utilicen **substancias explosivas o inflamables**;*
- b) Los que utilicen o produzcan **substancias nocivas o pulverulentas que contaminen el aire o las aguas**;*
- c) Los que produzcan **ruidos o vibraciones que molesten al vecindario**;*
- d) Los que utilicen **electricidad a alta tensión, sobre 240 voltios**;*
- e) Los que utilicen **maquinarias peligrosas, calderas a vapor o recipientes sometidos a presiones mayores de una atmósfera**; y*
- f) Los que utilicen **rayos X o materias radioactivas**.”.*

El destacado es nuestro.

- En materia de fiscalización, esta labor se asignó a la Dirección General del Trabajo, pero en cuanto a la fabricación de artículos alimenticios, esta fiscalización correspondía a la Dirección General de Sanidad (art. 17)

1.6.6.2.2 Ley 11.462 de 1953¹⁵⁷ y Decreto nro. 3 de 1957¹⁵⁸ en lo relativo a maternidad y salas cunas.

La Ley 11.462 reescribe el Título III del Libro II del Código del Trabajo de 1931, unificando el criterio protector, estableciendo normas igualitarias de protección de la maternidad, aplicables sin distinción tanto a las madres obreras como a las empleadas y extendiendo los rubros y sectores empresariales, según el siguiente recuadro comparado:

¹⁵⁷ Ley nro. 11.462 (DO 29-DIC-1953). Modifica disposiciones del Código del Trabajo, relacionadas con la protección a la maternidad. CHILE. M. del Trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica.[En línea] <<https://bcn.cl/3e569>>.

¹⁵⁸ Decreto nro. 3 (DO 31-ENE-1957). Aprueba el reglamento sobre protección a la maternidad y salas cunas. CHILE. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica.[En línea] <<https://bcn.cl/3e56f>>.

<p align="center">Título III del Libro II del Código del Trabajo de 1931</p>	<p align="center">Ley 11.462 de 1953</p>
<p>Art. 307. <i>Quedan sujetos a las disposiciones de este Título todos los establecimientos o empresas industriales o comerciales, sean de propiedad fiscal, municipal o particular, o pertenezcan a una corporación de derecho público o privado.</i></p>	<p>Artículo 307. <i>La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente Título y quedan sujetos a ellas todos 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.</i></p> <p><i>Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas y servicios indicados.</i></p> <p><i>Estas disposiciones beneficiarán a todas las empleadas y obreras que dependan de cualquier empleador o patrón, comprendidas aquellas que trabajen en su domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a los regímenes de las Cajas de Previsión u Organismos Auxiliares.</i></p>
<p>Art. 309. <i>Las obreras, durante el embarazo, tendrán derecho a un descanso que comprenderán seis semanas antes del alumbramiento y seis semanas después.</i></p> <p><i>En este período se prohíbe el trabajo de las obreras embarazadas en los establecimientos industriales y comerciales.</i></p>	<p>Artículo 309. <i>Las empleadas y obreras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y de seis semanas después de él.</i></p> <p><i>Este derecho no podrá renunciarse y durante el período de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas. Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberá reservársele su empleo o puesto durante dicho período.</i></p> <p align="center"><i>El destacado es nuestro.</i></p>
<p>Art. 310. <i>Durante el mismo período, el patrón o empresario estará obligado, no obstante cualquier estipulación en contrario, a reservar el puesto de la obrera embarazada.</i></p> <p><i>El patrón estará obligado pagar un subsidio que se determinará en la proporción necesaria para que, sumado a los que acuerda la Ley de Seguro Obrero Obligatorio, complete el cincuenta por ciento del salario durante todo el período señalado. Si la obrera no tuviere derecho a subsidio del Seguro, los costeará íntegramente el patrón.</i></p> <p><i>El pago del subsidio se hará en los mismos períodos establecidos para el pago de los salarios.</i></p>	<p>Artículo 310. <i>Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la empleada u obrera tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.</i></p> <p><i>Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.</i></p> <p><i>Si como consecuencia del alumbramiento se</i></p>

	<p>produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresa al trabajo por un plazo superior a seis semanas contadas desde aquél, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.</p> <p>Los certificados a que se refiere este artículo serán expedidos gratuitamente, cuando sean solicitados a médicos o matronas del Servicios Nacional de Salud o a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneración del Estado.</p>
<p>Art. 311. El patrón no podrá, sin causa justa, despedir a la mujer embarazada.</p> <p>No se entenderá que es justa causa el menor rendimiento para el trabajo, en razón del embarazo.</p> <p>Se entenderá por justa causa, cualquiera de las causales de expiración enumeradas en el artículo 9 de este Texto, con excepción de las señaladas en los números 1, 2 y 4.</p>	<p>Artículo 311. Para hacer uso del descanso de maternidad señalado en el artículo 309, deberá presentarse al Jefe del establecimiento, empresa, servicio, empleador o patrón, en su caso, un certificado médico o de matrona que acredite que el estado del embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo. El descanso se concederá de acuerdo con las formalidades que especifique el Reglamento.</p> <p>Estos certificados serán expedidos gratuitamente por los médicos o matronas a que se refiere el inciso final del artículo 310.</p>
<p>Art. 312. La mujer, para hacer uso del descanso señalado en el artículo 309, deberá presentar al jefe del establecimiento industrial o comercial, un certificado médico o de matrona, que acredite que el estado de embarazo a que ha llegado requiere dicho descanso. El descanso se concederá de acuerdo con las formalidades que especifique el reglamento.</p> <p>Cuando el certificado sea pedido a los médicos o matronas de Beneficencia o a un facultativo o matrona que por cualquier concepto perciba remuneración fiscal, deberá ser expedido gratuitamente.</p>	<p>Artículo 312. La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 309, o a los descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 310, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que le correspondan.</p> <p>El subsidio será pagado a las empleadas y mujeres afectas a un régimen de previsión por la Caja de Previsión u Organismo Auxiliar respectivo, con cargo a la ley 6,174, para lo cual el Presidente de la República podrá hacer uso de la facultad que se le concede en el artículo 9.o de la citada ley.</p> <p>El subsidio a las obreras, afectas al régimen de la ley 10,383, será pagado por el Servicio Nacional de Salud.</p>
<p>Art. 313. Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado a gozar del descanso, o si sobreviviere a ésta alguna enfermedad producida directamente por el alumbramiento y que le impida trabajar por un tiempo que exceda de seis semanas, a contar desde el día del parto, el patrón estará obligado a ampliar el plazo de descanso,</p>	<p>Artículo 313. Sin causa justa no podrá pedirse la renuncia, exonerar o despedir de su empleo a la mujer empleada u obrera durante el período de embarazo ni hasta un mes después de expirado el descanso de maternidad. El menor rendimiento en el trabajo en razón del embarazo no será causa justa para estos efectos.</p> <p>Por causa justa, que deberá ser reconocida, en su caso, por sentencia judicial firme, se entenderá para</p>

<p><i>siempre que se le presente, antes de expirar este plazo, un certificado médico o de matrona en que se acrediten tales hechos.</i></p> <p><i>Este certificado será también expedido gratuitamente por los facultativos o matronas a que se refiere el inciso 2.o del artículo anterior.</i></p>	<p><i>las empleadas cualesquiera de las causales de caducidad contempladas en el artículo 164 de este Código, con excepción de las señaladas en sus N.os 2 y 9, y, para las obreras, las enumeradas en su artículo 9.o, con excepción de las contenidas en sus N.os 1, 2 y 4.</i></p> <p><i>Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere procedido a la petición de renuncia, exoneración o despido, la medida quedará sin efecto, y la empleada u obrera volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a sueldo o salario por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio.</i></p>
<p><i>Art. 314. Durante el tiempo de ampliación del plazo, la mujer gozará del beneficio señalado en el inciso 2.o del artículo 310.</i></p>	<p><i>Artículo 314. Durante el período de embarazo y hasta tres meses después del alumbramiento, la empleada u obrera que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud deberá ser transferida, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.</i></p> <p><i>Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>a) Que obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;</i> <i>b) Que exija un esfuerzo físico excesivo, incluido el hecho de permanecer de pie durante largo tiempo;</i> <i>c) El trabajo nocturno;</i> <i>d) El trabajo en horas extraordinarias, y</i> <i>e) Aquel que el Servicio Nacional de Salud declare inconveniente para el estado de gravidez.</i>
<p><i>Art. 319. Corresponde a los inspectores del Trabajo velar por el cumplimiento de las disposiciones de este Título.</i></p> <p><i>Cualquiera persona puede denunciar, ante los inspectores del Trabajo, las infracciones de que tuvieran conocimiento.</i></p>	<p><i>Se añade nuevo inciso al art. 319:</i></p> <p><i>(...)</i></p> <p><i>Las acciones y derechos provenientes de este Título se extinguirán en el término de sesenta días, a contar desde la fecha de expiración del período de inamovilidad establecido en el artículo 313'.</i></p>
<p><i>Art. 320. Las infracciones a las disposiciones de este Título se sancionarán con multa de cincuenta a quinientos pesos, que se duplicará en caso de reincidencia</i></p>	<p><i>Artículo 320. Las infracciones a las disposiciones de este Título se sancionarán con multa de uno a cinco sueldos vitales de Santiago en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.</i></p> <p><i>En igual sanción incurrirán los patrones o empleadores por cuya culpa las instituciones que deban pagar las prestaciones establecidas en este Título no lo hagan.</i></p> <p><i>Sin perjuicio de la sanción anterior, será de cargo</i></p>

<i>directo de dichos patronos o empleadores el pago de los subsidios que correspondieren a sus obreras o empleadas.</i>

Del comparado anterior, se extraen los siguientes aspectos valiosos de la ley 11.462 de 1953:

- Carácter universal y transversal de las normas de maternidad, aplicables incluso para el sector público, quedando incluida las dependientes “que trabajen en su domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a los regímenes de las Cajas de Previsión u Organismos Auxiliares”;
- Descanso pre y post natal suplementario por enfermedad;
- Se aclara el importe del derecho a subsidio, debiendo ser “equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba”, con carácter imponible previsionalmente;
- Se traslada el responsable del pago del subsidio: antes era el empleador, ahora es el organismo previsional al cual está afiliada la dependiente;
- Fuero maternal, el cual limita la posibilidad del despido durante el embarazo y hasta un mes después de expirado el post natal, sólo por justa causa, donde “el menor rendimiento en el trabajo en razón del embarazo no será causa justa para estos efectos.”;
- Derecho a reincorporación: “Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere procedido a la petición de renuncia, exoneración o despido, la medida quedará sin efecto, y la empleada u obrera volverá a su trabajo”; y
- Derecho a ser reubicada ,sin merma en su remuneración, en una función que no sea perjudicial durante su embarazo y hasta tres meses después.

El Reglamento sobre protección a la maternidad y salas cunas de 1957 se resume en los siguientes puntos relativos a la maternidad:

- Obligación de la trabajadora embarazada de solicitar por escrito la licencia maternal “con la anticipación conveniente” (art. 2);
- Obligación del empleador de “conceder el descanso desde la fecha que se indique en el mismo y entregará un documento en que se declare que la mujer ha suspendido su

trabajo con motivo del embarazo, indicando la fecha inicial del descanso” (art. 3);

- El Juez laboral es quien determina el desafuero maternal (art. 5);

En lo atinente a salas cunas, el Reglamento en comento disponía:

- “Artículo 6º Toda industria o establecimiento que ocupe veinte o más obreras de cualquier edad o estado civil deberá habilitar y mantener en servicio Salas-Cunas, donde las obreras puedan alimentar a sus hijos menores de un año y dejarlos mientras estén en el trabajo”.
- En los artículos 7 a 12 se contemplaban normas de carácter sanitario, de seguridad de infraestructura del recinto:

*“Artículo 7º La Sala-Cuna deberá ubicarse en un lugar anexo o independiente del local de trabajo convenientemente **orientado con respecto a la luz solar**. Además, deberá estar aislada del ruido y calor excesivos, trepidaciones, polvo u otros contaminantes producidos por las faenas y deberá ceñirse a las siguientes normas generales:*

(...)

l) La dotación de útiles para preparar los elementos será la siguiente para una Sala-Cuna con cinco niños:

1 mesa con cubierta impermeable de 1,6 x 0,7 x 0,8 mts. con estantería y puerta doble;

1 olla de aluminio de capacidad de 5 litros;

1 tetera de capacidad de 5 litros;

1 embudo de 0.10 mt. de diámetro;

6 cucharitas;

1 olla de 3 litros para preparación de sopas y purés;

1 exprimidor de frutas (para jugos);

1 rallador;

5 cucharadas de postre;

1 cuchillo;

3 tazas calderas de capacidad de 250 cc.;

1 cucharón de 200 cc.;

1 colador metálico de rejilla fina de 0,20 mt. de diámetro por 0.10;

2 vasos de vidrio o jarros de aluminio;

2 escobillas de cerda o plástico (duras);

2 esponjas metálicas;

1 cedazo;

jabón, sapolio y demás elementos de aseo.

Artículo 12. Las madres se abstendrán de llevar a sus hijos a la Sala-Cuna cuando estén enfermos.

m) Las cunas deberán ser metálicas o de madera y contarán con un colchón y una

almohada de lana o algodón blanco. El colchón se protegerá en su parte superior por una tela impermeable lavable. La dotación de ropa de cama por cuna será la siguiente: 6 sábanas, 3 fundas de almohadas, 3 frazadas y 2 colchas.

El lavado de las ropas de las cunas será de cuenta del patrón.

n) Se consultarán uno o más corralitos según el número de niños que estén en condiciones de pararse de sus cunas; deberán estar provistos de una colchoneta forrada en material impermeable que asegure la mantención de la limpieza.

Artículo 8º Los planos y especificaciones para la construcción o modificaciones de Salas-Cunas serán aprobados por la Inspección Provincial del Trabajo, previo informe del Jefe del Centro de Salud correspondiente.

Artículo 9º El patrón deberá mantener en servicio la Sala-Cuna en forma continuada y durante todo el tiempo que las madres permanezcan en el trabajo. Además deberá contar con cuidadora y todos los elementos necesarios aunque no haya niños en ella”.

- *Obligación de llevar registro: “Artículo 13. En toda Sala-Cuna se llevará un registro en que se inscribirá a los hijos de las obreras que tengan derecho por su edad a utilizar la Sala-Cuna”.*
- *Indicaciones alimenticias: “Artículo 14. En cada Sala-Cuna se llevará un libro con las indicaciones que haya formulado el médico sobre la alimentación de cada niño (...)”.*
- *Permiso de lactancia: “Artículo 16. El tiempo de que dispongan las madres para alimentar a sus hijos será independiente de los demás descansos acostumbrados y del descanso de mediodía. A falta de acuerdo especial este tiempo se concederá a mediados de cada período de trabajo.”.*

Para el caso de faenas peligrosas, el reglamento disponía en el inciso final del art. 7:

“Tratándose de establecimientos peligrosos como fábricas de explosivos, de fósforos, de telas impermeables y demás que el Servicio Nacional de Salud, califique como tales para estos efectos, las salas-cunas deberán ubicarse independientemente del edificio en que funcione la industria o establecimiento y fuera del radio estimado como peligroso por el mismo Servicio Nacional de Salud, en el caso de que se trate, debiendo siempre considerarse la necesidad la necesidad de facilitar el acceso y traslado a ellas de las obreras desde el lugar de las faenas”.

Esta disposición fue incorporada por el Decreto nro. 372 de 1965¹⁵⁹.

1.6.6.3 Ley 16.744¹⁶⁰ de 1968 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, vigente hasta nuestros días y su importancia histórica.

Es importante establecer el carácter refundacional y derogatorio del régimen establecido en el código laboral de 1931, que tuvo la Ley 16.744, lo cual se desprende con claridad del siguiente precepto:

“Artículo 90°.- Deróganse el Título II, del Libro II del Código del Trabajo, la ley N° 15.477 y toda otra norma legal o reglamentaria contraria a las disposiciones contenidas en la presente ley”.

El carácter transversal y universal de la Ley 16.744 se desprende de las siguientes normas, relativas a su alcance o ámbito de aplicación, lo cual envuelve una finalidad de igualdad y universalidad como sistema único de protección pecuniaria y de prestaciones médicas frente a los siniestros laborales:

- *“Artículo 1°.- Declárase obligatorio el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, en la forma y condiciones establecidas en la presente ley.*
- *“§ 2. Personas protegidas*

Artículo 2°.- Estarán sujetas, obligatoriamente, a este seguro, las siguientes personas:

a) Todos los trabajadores por cuenta ajena, cualesquiera que sean las labores que ejecuten, sean ellas manuales o intelectuales, o cualquiera que sea la naturaleza de la empresa, institución, servicio o persona para quien trabajen; incluso los servidores domésticos y los aprendices;

b) Los funcionarios públicos de la Administración Civil del Estado, municipales y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado.

¹⁵⁹ Decreto nro. 372 (DO 08-NOV-1965). modifica el decreto número 3, de 1957, del ex ministerio del trabajo. CHILE. M. del Trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2wgwo>>.

¹⁶⁰ Ley nro. 16.744 (DO 01-FEB-1968). Establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/2mcir>>.

Asimismo, las personas que desempeñen cargos de representación popular, y las que sean dirigentes de federaciones sindicales y de la Central Unica de Trabajadores;

c) Los estudiantes que deben ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel;

d) Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares.(...)”.

- *“Artículo 3°.- Estarán protegidos, también, todos los estudiantes de establecimientos fiscales o particulares por los accidentes que sufran con ocasión de sus estudios o en la realización de su práctica educacional.(...)”.*

En suma, la Ley 16.744 se instala como un nuevo manto protector de amplio alcance, lo cuya alcance ha ido aumentando en el tiempo, toda vez que normas posteriores han ido sumando nuevos sectores protegidos:

- El DTO 448, Trabajo, publicado el 07.12.1976, incorpora a campesinos asignatarios de tierras;
- El DTO 244, Trabajo, publicado el 11.10.1977, incorpora a los suplementeros acogidos al régimen previsional del seguro social.
- El Art. 8° del DFL 50, Trabajo, publicado el 17.05. 1979, incorporó a los profesionales hípicos independientes;
- El DTO 68, Trabajo, publicado el 03.10.1983, incorpora a los conductores propietarios de taxis;
- El DFL 19, Trabajo, publicada el 13.07.1984, incorpora a los pirquineros independientes;
- El Art. 1° del DFL 2, Trabajo, publicada el 08.04.1986, dispuso la inclusión, en los mismos términos en que se produjo la de los mismos grupos afectos al Antiguo Sistema Previsional, a los campesinos asignatarios de tierras en dominio individual, a los suplementeros, a los profesionales hípicos independientes, a los conductores propietarios de automóviles de alquiler, a los pirquineros y, en general, a todos los trabajadores independientes pertenecientes a aquellos grupos que por el hecho de estar afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones y no haber estado afectos al régimen de alguna Institución del Antiguo Sistema Previsional han quedado marginados de tal protección;
- EL Art. 2° del referido DFL 2 de 1986, incorporó a los pequeños mineros artesanales;
- El Art. 1° del DFL 54, Trabajo, publicado el 05.08.1987, incluyó a los conductores propietarios de vehículos motorizados de movilización colectiva, de transporte escolar y

de carga, que se encuentren afectos al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980;

- El Art. 1° del DFL 90, Trabajo, publicado el 01.12.1987, incorporó a los comerciantes autorizados para desarrollar su actividad en la vía pública o plazas, sea que se encuentren afectos al Antiguo Sistema Previsional o al Nuevo Sistema de Pensiones del DL No. 3.500, de 1980;
- El Art. 1° del DFL 101, Trabajo, publicado el 23.10.1989, incorporó a los a los pescadores artesanales que se desempeñen en calidad de trabajadores independientes en labores propias de dicha actividad, sea que se encuentren afectos al Antiguo Sistema Previsional o al Nuevo Sistema de Pensiones del D.L. N° 3.500, de 1980.

Todo lo anterior reafirma nuestra hipótesis del carácter expansivo y transversal del marco normativo con finalidad protectora de la vida y salud de la persona humana trabajador, trabajadora o trabajadorx.

1.6.6.3.1 Primer set de reglamentos complementarios de la ley 16.744.

La Ley 16.744 tan pronto se publicó, empezó a ser acompañada y complementada por una serie de normas reglamentarias, a saber:

- El Decreto nro. 101 (DO 07-JUN-1968). Aprueba reglamento para la aplicación de la ley n° 16.744, que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. M. del Trabajo y Previsión Social;
- El Decreto nro. 109 (DO 07-JUN-1968). Aprueba el reglamento para la calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, de acuerdo con lo dispuesto en la ley 16.744, de 1° de febrero de 1968, que estableció el seguro social contra los riesgos por estos accidentes y enfermedades. M. del Trabajo y Previsión Social;
- Decreto nro. 110 (DO 29-MAY-1968). Escala para la determinación de la cotización adicional diferenciada. M. del Trabajo y Previsión Social;
- Decreto nro. 40 (DO 07-MAR-1969). Aprueba reglamento sobre prevención de riesgos

profesionales. M. del Trabajo y Previsión Social; y

- Decreto nro. 54 (DO 11-MAR-1969). Aprueba reglamento para la constitución y funcionamiento de los comités paritarios de higiene y seguridad. M. del Trabajo y Previsión Social;

Con posterioridad se dictó el Decreto nro. 313 (DO 12-MAY-1973) del M. del Trabajo y Previsión Social, que incluye a escolares en seguro de accidentes de acuerdo con la ley n° 16.744.

Complementa además la Ley 16.744, la norma de carácter sanitaria laboral, que desde el año 1999 es el Decreto Supremo nro. 594 sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. En perspectiva histórica, el caró de normas sanitarias laborales se resume en la siguiente lista:

- Decreto nro. 762 (DO 28-SEP-1956), M. de Salud Pública y Previsión Social. Aprueba el Reglamento de condiciones sanitarias mínimas en la industria;
- Decreto nro. 78 (DO 21-OCT-1983), M. de Salud. aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales mínimas en los lugares de trabajo; y
- Decreto nro. 745 (DO 08-JUN-1993), M. de Salud. aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo. Este fue derogado en virtud del Decreto nro. 594 (DO 29-ABR-2000), M. de Salud que rige hasta nuestros días.

1.7 La reforma constitucional del Estatuto de Garantías de la ley 17.398 de 1971¹⁶¹ como avance en materia de derechos sociales.

Tal como lo afirma Irureta (2006), “la regulación constitucional de los derechos sociales

¹⁶¹ Ley nro. 17.398 (DO 09-ENE-1971). Modifica la Constitución Política del Estado M. del Justicia. CHILE. Versión única. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<http://bcn.cl/2k31i>>.

en Chile irrumpió verdaderamente con la publicación de la Ley N° 17.398, de 1971 (“Estatuto de Garantías”). La discusión parlamentaria de esta ley deja en evidencia las carencias normativas que sobre esta materia contenía la Carta de 1925, ya que ésta, ‘dentro de una concepción clásica, protege y ampara los derechos y garantías individuales, no dándole la debida importancia a los denominados derechos sociales (...)’¹⁶².

La reforma de la ley 17.398 incorpora a la Carta Fundamental de 1925 las siguientes **Garantías Constitucionales** con contenido social:

- Derecho al trabajo y su protección (art. 10 N°14): “se reconoce el derecho a sindicarse, el derecho a huelga, se le otorga personalidad jurídica a los sindicatos, federaciones y confederaciones de sindicatos”.¹⁶³
- Se incorpora como nueva garantía, el derecho a la seguridad social (art. 10 N°16), y
- Se añade la garantía siguiente: “17.o El derecho a participar activamente en la vida social, cultural, cívica, política y económica con el objeto de lograr el pleno desarrollo de la persona humana y su incorporación efectiva a la comunidad nacional.”¹⁶⁴

El texto de la garantía del art. 10 N° 14, antes y después de la reforma constitucional de 1971 es el del siguiente cuadro comparativo:

Constitución Política de la República de 1925 (versión original)	Constitución Política del Estado (reforma ley 17.398 de 1971)
<p><i>Art. 10. La Constitución asegura a todos los habitantes de la República:</i> (...) <i>14.o La protección al trabajo, a la industria, y a las obras de prevision social, especialmente en cuanto se refieren a la habitacion sana y a las condiciones económicas de la vida, en forma de proporcionar a cada habitante un mínimo de bienestar, adecuado a la satisfaccion de sus necesidades personales y a las de su familia. La lei regulará esta organizacion.</i></p>	<p><i>ART. 9. La Constitución asegura a todos los ciudadanos el libre ejercicio de los derechos políticos, dentro del sistema democrático y republicano.</i></p> <p><i>14.o La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de éste, a una remuneración suficiente que asegure a ella y su familia un bienestar acorde con la dignidad humana y a una justa participación en los beneficios que de su</i></p>

¹⁶² IRURETA URIARTE, P. Constitución... Op. cit., p. 21. En este pasaje cita el Informe de la Comisión, Legislación y Justicia , sesión 6a, jueves 15 de octubre de 1970. Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados, p.388.

¹⁶³ *Ibíd.*, p.21.

¹⁶⁴ Ley nro. 17.398...Op. cit.

<p><i>El Estado propenderá a la conveniente division de la propiedad y a la constitucion de la propiedad familiar.</i></p> <p><i>Ninguna clase de trabajo o industria puede ser prohibida, a ménos que se oponga a las buenas costumbres, a la seguridad o a la salubridad pública, o que lo exija el interés nacional y una lei lo declare así.</i></p> <p><i>Es deber del Estado velar por la salud pública y el bienestar hijiénico del país. Deberá destinarse cada año una cantidad de dinero suficiente para mantener un servicio nacional de salubridad.</i></p>	<p><i>actividad provengan.</i></p> <p><i>El derecho a sindicarse en el orden de sus actividades o en la respectiva industria o faena, y el derecho de huelga, todo ello en conformidad a la ley.</i></p> <p><i>Los sindicatos y las federaciones y confederaciones sindicales, gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.</i></p> <p><i>Los sindicatos son libres para cumplir sus propios fines.</i></p> <p><i>Ninguna clase de trabajo o industria puede ser prohibida, a menos que se oponga a las buenas costumbres, a la seguridad o a la salud públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.</i></p>
<p>La Carta Magna chilena de 1925 no contemplaba el derecho a la Seguridad Social</p>	<p><i>16° El derecho a la seguridad social.</i></p> <p><i>El Estado adoptará todas las medidas que tiendan a la satisfacción de los derechos sociales, económicos y culturales necesarios para el libre desenvolvimiento de la personalidad y de la dignidad humanas, para la protección integral de la colectividad y para propender a una equitativa redistribución de la renta nacional.</i></p> <p><i>La ley deberá cubrir, especialmente, los riesgos de pérdida, suspensión o disminución involuntaria de la capacidad del trabajo individual, muerte del jefe de familia o de cesantía involuntaria, así como el derecho a la atención médica, preventiva, curativa y de rehabilitación en caso de accidente, enfermedad o maternidad y el derecho a prestaciones familiares a los jefes de hogares.</i></p> <p><i>El Estado mantendrá un seguro social de accidentes para asegurar el riesgo profesional de los trabajadores.</i></p> <p><i>Es deber del Estado velar por la salud pública y el bienestar hijiénico del país. Deberá destinarse cada año una cantidad de dinero suficiente para mantener un servicio nacional de salud.</i></p>

Tabla 14: Comparativo art. 10 N°14 Constitución Política de 1925 antes y después de la reforma del Estatuto de Garantías de la ley 17.398 de 1971.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base de texto original de la norma obtenido del sitio BCN.

De las garantías añadidas en la reforma en estudio, la de la seguridad social es la que mayor relevancia para el objeto de estudio de la presente memoria, en el sentido de que el seguro contra siniestros laborales instalado en Chile a partir de la ley 3.170 de 1916, luego en la 4.055 de 1924, el Código del Trabajo de 1931 hasta la actual ley 16.744 de 1968, se enmarca dentro de los mecanismos de previsión social chilenos, de carácter social laboral, seguro que hoy atraviesa y protege a un vasto universo de personas, tales como:

- Los trabajadores dependientes del sector privado;
- Los trabajadores independientes, tales como: campesinos, suplementeros, pescadores artesanales, comerciantes de vías públicas o plazas, y pequeños mineros;
- Trabajadores y funcionarios del sector público;
- Afiliados cotizantes voluntarios, tras la reforma previsional de la ley 20.255 del año 2008; y
- Trabajadores independientes a honorarios como cotizante obligado, conforme a lo establecido por el artículo 88 de la Ley N°20.255.

El derecho a la seguridad social, incorporado de modo inédito a nuestro ordenamiento constitucional en virtud de la reforma de 1971, quedó consagrado con el siguiente tenor:

*“16.o El derecho a la seguridad social. El **Estado** adoptará todas las medidas que tiendan a la satisfacción de los derechos sociales, económicos y culturales necesarios para el libre desenvolvimiento de la personalidad y de la **dignidad humanas**, para la protección integral de la colectividad y para propender a una equitativa redistribución de la renta nacional.*

La ley deberá cubrir, especialmente, los riesgos de pérdida, suspensión o disminución involuntaria de la capacidad de trabajo individual, muerte del jefe de familia o de cesantía involuntaria, así como el derecho a la atención médica, preventiva, curativa y de rehabilitación en caso de accidente, enfermedad o maternidad y el derecho a prestaciones familiares a los jefes de hogares.

El Estado mantendrá un seguro social de accidentes para asegurar el riesgo profesional de los trabajadores.

Es deber del Estado velar por la salud pública y el bienestar higiénico del país. Deberá destinarse cada año una cantidad de dinero suficiente para mantener un

servicio nacional de salud”.¹⁶⁵

El destacado es nuestro.

De la norma antes transcrita, llama la atención el carácter social del seguro de siniestros laborales, cuya mantención queda a cargo del Estado con la reforma de la Ley nro. 17.398 de 1971.

1.8 Normas laborales del quiebre institucional entre 1973 al 11-03-1990 y su alcance en materia de protección de la vida y salud del trabajador.

Anteriormente se dijo que el Código de 1931 reguló la realidad laboral sin mayores reformas hasta junio de 1978, momento en que se publica el DL nro. 2.200 sobre normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores, lo cual implicó importantes cambios en la materia. Si bien con la publicación de la Ley nro. 16.744 de 1968 se instaura un nuevo régimen sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y su aseguramiento, derogándose por norma expresa el régimen contenido en el Título II, del Libro II del Código del Trabajo de 1931 (art. 90 de la Ley 16.744), los restantes Títulos y normas del Libro II continuaron su ciclo vital.

Previo a revisar las modificaciones al Título II, del Libro II del Código del Trabajo de 1931, en virtud de las normas de contenido laboral publicadas durante el gobierno de facto del período de quiebre institucional chileno de los años 1973 a 1990, pasamos exponer el listado de las principales normas de dicho período en materias laborales y previsionales o de seguridad social:

¹⁶⁵ Constitución Política de la República de Chile de 1925. Ley s/n. M. de Justicia. CHILE. Versión reformada de 16-JUL-1971. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<http://bcn.cl/2qlaw>>.

Listado de las principales normas del período de quiebre institucional. Período 1973 a 11 de marzo de 1990	
Fecha de publicación en el DO	Norma y materia
03-MAY-1975	DL 1.006. Estatuto social de la empresa
13-SEP-1976	DL 1.552. Acta constitucional n° 3.
15-JUN-1978	DL 2.200. Fija normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores
20-MAY-1978	DL 2.201. Confiere mérito ejecutivo a las actas que dan constancia de acuerdos suscritos ante inspectores del trabajo
24-JUL-1978	DFL 44 M. del Trabajo y Previsión Social. Fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado
09-FEB-1979	DL 2448. Modifica regímenes de pensiones que indica
09-FEB-1979	DL 2547. Revaloriza, conforme a disposiciones del decreto ley n 2.444, de 1978, pensiones de regímenes previsionales que señala. (sector Fuerzas Armadas y Carabineros)
05-JUL-1979	DL 2.755. Fija normas constitucionales laborales
03-JUL-1979	DL 2.756. Establece normas sobre organización sindical
06-JUL-1979	DL 2.758. Establece normas sobre negociación colectiva
06-JUL-1979	DL 2.759. Modifica disposiciones legales que indica y establece normas laborales (adecúa la legislación vigente a las nuevas normas sobre organización sindical y negociación colectiva)
03-AGO-1979	DL 2.763. Reorganiza el Ministerio de Salud y crea los Servicios de Salud, el Fondo Nacional de Salud, el Instituto de Salud Pública de Chile y la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud
10-DIC-1979	DL 2.977. Establece normas complementarias del decreto ley nro. 2.758, de 1979, en lo relativo a la organización y funcionamiento del cuerpo arbitral
11-AGO-1980	DL 3.464. Aprueba nueva Constitución Política y la somete a ratificación por plebiscito
13-NOV-1980	DL 3.500. Establece nuevo sistema de pensiones
18-NOV-1980	DL 3.501. Fija nuevo sistema de cotizaciones previsionales y deroga disposiciones legales que indica

21-FEB-1981	DL 3626. Introduce modificaciones a los decretos leyes nos 3.500, de 1980; y 824, de 1974
19-MAY-1981	DFL 3. Fija normas para el otorgamiento de prestaciones y beneficios de salud, por instituciones de salud previsional.
14-AGO-1981	Ley 18.018. Modifica decreto ley nro. 2.200 de 1978, y otras disposiciones en materia laboral
02-AGO-1982	Ley 18.152. Interpreta garantía constitucional sobre derecho de propiedad en relación con reajustabilidad de pensiones
28-MAY-1984	DS 3 M. de Salud. Aprueba reglamento de autorización de licencias médicas por las Compin e instituciones de salud previsional
17-DIC-1984	Ley 18.372. Modifica el decreto ley nro. 2.200, de 1978
14-MAY-1986	Ley 18.510. Crea juzgados de letras del trabajo, establece procedimientos en materias laborales, modifica el Código Orgánico de Tribunales, la ley nro. 14.972 y los decretos leyes nos.. 2.758 y 3.648, de 1979 y 1981, respectivamente
06-NOV-1986	Ley 18.571. Modifica y complementa disposiciones de la ley nro. 18.510, sobre juzgados del trabajo
06-JUL-1987	Ley 18.620. Código del Trabajo
09-MAR-1990	Ley 18.933. Crea la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional, dicta normas para el otorgamiento de prestaciones por Izare y deroga el decreto con fuerza de ley n° 3, de salud, de 1981

Tabla 15: Listado de las principales normas del período de quiebre institucional.

Período 1973 a 11 de marzo de 1990.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base datos del sitio BCN.

1.8.1 DL nro. 1.006 de 1975. Estatuto social de la empresa¹⁶⁶. Primera propuesta e instalación del principio de subsidiariedad del Estado y de los principios internacionales de la seguridad social.

¹⁶⁶ DL nro. 1.006 (DO 03-MAY-1975). Estatuto social de la empresa. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica.[En línea] <<https://bcn.cl/3ay7l>>.

En sus considerandos, se declara expresamente el espíritu restaurador o refundacional del gobierno de facto, de inspiración liberal:

“Considerando:

*1.- Que, es urgente **crear las estructuras que permitan el establecimiento del nuevo orden social** que el Gobierno persigue establecer, facilitando el funcionamiento de una sociedad integrada, justa y solidaria, en la cual **cada persona, por su libre iniciativa**, pueda lograr su plena realización, satisfaciendo sus necesidades espirituales y materiales.*

2.- Que, esas estructuras deben fundarse en los principios de pluralidad y subsidiariedad de la acción del Estado, permitiendo e incentivando diferentes formas de asociación tanto para organizar actividades productivas y participar en ellas, cuanto para lograr un mayor bienestar y perfeccionamiento individual.

*5.- **La empresa debe ser justa**, tanto en su estructura interna, cuanto en su relación con la sociedad. En su estructura interna debe asegurar una justa distribución de sus beneficios y garantizar la debida consideración humana a quienes la componen otorgándoles un adecuado conocimiento de sus finalidades, métodos de acción y desarrollo y atendiendo a las sugerencias que se generen en sus distintos niveles. En su relación con la sociedad debe poner a disposición de ésta los bienes que produce y los servicios que presta, en la cantidad, calidad y oportunidad con que la colectividad los necesite, asegurando el debido equilibrio entre sus legítimos intereses y los de la sociedad a la cual sirve”.*

El destacado es nuestro.

Del texto antes reproducido, resulta relevante la enunciación del principio de subsidiariedad del Estado, el cual no quedó definido ni enunciado expresamente en el texto de la Constitución de 1980, no obstante a nuestro entender, se encuentra implícito y se colige del artículo 1° de esta nueva Carta Fundamental. Resaltamos además la idea de justicia de la organización empresarial.

En el último considerando, la normativa de seguridad social se declara como una materia a ser abordada en futuros textos normativos:

*“8.- Que, no obstante que **las materias relativas al bienestar social** y a la responsabilidad preeminente de los trabajadores en su administración, están íntimamente vinculadas al contenido de este texto legal, **no se contemplan en él por cuanto serán resueltas, conjuntamente con los restantes problemas relativos a la Seguridad Social, mediante los textos legales correspondientes.**”.*

Lo destacado es nuestro.

En cuanto al articulado de la norma en comento, destacamos lo siguiente:

- Alcance y principios de la seguridad social: En la reforma constitucional de 1971 no se alude a los principios que inspiran la seguridad social, en cambio en la norma en estudio sí se hace una enumeración de los internacionalmente aceptados:

*“Artículo 6°.- La seguridad social deberá conformarse a los **principios internacionalmente aceptados** que conduzcan al establecimiento de un sistema fundado en la **universalidad, la uniformidad y la suficiencia**, de modo de responder a la exigencia de que todos y cada uno de los integrantes de la sociedad puedan lograr la cobertura requerida ante sus diversos estados de necesidad.”.*

- Principio de subsidiariedad del Estado en el inciso segundo del art. 6:

*“De la misma manera y como una consagración del principio de **subsidiaridad** del Estado, los usuarios deberán asumir la **importante función de administrar con eficiencia técnica y financiera los recursos que la seguridad social genera**, vinculando a los trabajadores con el destino y uso de los mismos en el proceso económico nacional”.*

- Fundamentos y redefinición del concepto legal laboral de empresa:

“Artículo 2.o- Las empresas pueden adoptar las estructuras jurídicas que estimen más adecuadas a sus actividades y finalidades; podrán tanto, sin que esta enunciación sea taxativa, constituirse por una persona natural u organizarse como persona jurídica, ya sea que adopte la forma de cooperativa, sociedad de personas, comunidad, sociedad anónima o cualesquiera otra, sometiéndose, en cada caso, a los requisitos exigidos por la legislación pertinente.

Deberá la empresa, cualquiera que sea la estructura jurídica que adopte, ser económicamente eficiente para la sociedad a que sirve y socialmente justa para quienes la conforman”.

“Artículo 7°.- Constituye empresa, para los efectos de la presente ley, la entidad destinada a la producción, comercio o distribución de bienes o a la prestación de servicios que, bajo una dirección unitaria, persigue una finalidad económica y social y se encuentra organizada con el concurso de trabajadores e inversionistas”.

- Finalmente, se introduce la figura del Comité de Empresa como reemplazo a la figura del sindicato:

“Artículo 13°.- Comité de Empresa es el órgano de participación en el cual el Jefe de Empresa y los representantes de los trabajadores deben intercambiar informaciones, opiniones y sugerencias relativas a la organización, funcionamiento y gestión de la empresa y a las relaciones entre sus integrantes.

El Comité lo integrarán el Jefe de Empresa, quien lo presidirá, y los

representantes de los trabajadores. Estos serán los designados según los distintos niveles de especialidad o calificación que existan en cada empresa y el delegado sindical, en los términos que establezca el Reglamento”.

1.8.2 DL nro. 1.552 de 1976. Acta constitucional nro. 3.¹⁶⁷

La finalidad de esta norma fue declarada en uno de sus considerandos:

“(...) fortalecer y perfeccionar los derechos reconocidos en la Carta de 1925 e incorporar nuevas garantías acordes con la doctrina constitucional contemporánea y su consagración internacional”.

En el cuadro siguiente se hace la comparación de las garantías constitucionales de alcance laboral y previsional en la Constitución de 1925, reformada por el Estatuto de Garantías Democráticas de la ley 17.398 de 1971, respecto de la nueva redacción de dichas garantías tras las modificaciones del Acta Constitucional nro. 3 de 1976 relativa a derechos y deberes constitucionales.

Comparado de derechos fundamentales de alcance laboral y previsional en la Constitución de 1925 reformada por la ley 17.398 y el Acta Constitucional nro. 3	
Constitución de 1925 reformada por Estatuto de Garantías Democráticas (Ley 17.398 de 1971)¹⁶⁸	Acta Constitucional nro. 3 de 1976
<i>ART. 10. Asimismo, la Constitución asegura a</i>	<i>De los derechos constitucionales y sus garantías</i>

¹⁶⁷ DL nro. 1.552 (DO 13-SEP-1976) . Acta constitucional n° 3. CHILE. M. de Justicia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/3e5wk>>.

¹⁶⁸ Versión de la Constitución Política de 1925 con las reformas de la ley 17.398 (DO 09-ENE-1971). Ver Decreto nro. 1333 / DFL 1333 (DO 25-OCT-1971). Fija texto de la Constitución Política del Estado. CHILE. M. de Justicia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión intermedia de 25-OCT-1971 a 09-NOV-1973. [En línea] <<https://bcn.cl/2puxe>>.

<p>todos los habitantes de la República: (...)</p> <p>14°.-La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de éste, a una remuneración suficiente que asegure a ella y su familia un bienestar acorde con la dignidad humana y a una justa participación en los beneficios que de su actividad provengan.</p> <p>El derecho a sindicarse en el orden de sus actividades o en la respectiva industria o faena, y el derecho de huelga, todo ello en conformidad a la ley.</p> <p>Los sindicatos y las federaciones y confederaciones sindicales, gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.</p> <p>Los sindicatos son libres para cumplir sus propios fines.</p> <p>Ninguna clase de trabajo o industria puede ser prohibida, a menos que se oponga a las buenas costumbres, a la seguridad o a la salud públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.</p> <p>El destacado es nuestro.</p>	<p>Artículo 1.- Los hombres nacen libres e iguales en dignidad. Esta Acta Constitucional asegura a todas las personas: (...)</p> <p>20.- La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho al trabajo. Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena en los casos que ella determine.</p> <p>Toda persona tiene, asimismo, derecho a la libre elección del trabajo y a una justa retribución que asegure a ella y su familia, a lo menos, un bienestar acorde con la dignidad humana.</p> <p>La ley establecerá mecanismos que contemplen formas de participación del trabajador en la comunidad humana de trabajo que constituye la empresa.</p> <p>Ninguna clase de trabajo o industria puede ser prohibida, a menos que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salud públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.</p> <p>La ley determinará las profesiones que requieren título y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas.</p> <p>La colegiación será obligatoria en los casos expresamente exigidos por la ley, la cual sólo podrá imponerla para el ejercicio de una profesión universitaria.</p> <p>No se podrá exigir la afiliación a una organización sindical como requisito para desarrollar un determinado trabajo. La ley establecerá los mecanismos adecuados para lograr una solución equitativa y pacífica de los conflictos del trabajo, los que deberán contemplar fórmulas de conciliación y de arbitraje obligatorios.</p> <p>La decisión del conflicto, en caso de arbitraje, corresponderá a tribunales especiales de expertos, cuyas resoluciones tendrán pleno imperio, y velarán por la justicia entre las partes y el interés de la comunidad.</p> <p>En ningún caso podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado o de las Municipalidades, como tampoco las personas que trabajen en empresas que atienden servicios de utilidad pública, o cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.</p>
---	---

	El destacado es nuestro.
<p><i>16° El derecho a la seguridad social.</i> <i>El Estado adoptará todas las medidas que tiendan a la satisfacción de los derechos sociales, económicos y culturales necesarios para el libre desenvolvimiento de la personalidad y de la dignidad humanas, para la protección integral de la colectividad y para propender a una equitativa redistribución de la renta nacional.</i> <i>La ley deberá cubrir, especialmente, los riesgos de pérdida, suspensión o disminución involuntaria de la capacidad del trabajo individual, muerte del jefe de familia o de cesantía involuntaria, así como el derecho a la atención médica, preventiva, curativa y de rehabilitación en caso de accidente, enfermedad o maternidad y el derecho a prestaciones familiares a los jefes de hogares.</i> <i>El Estado mantendrá un seguro social de accidentes para asegurar el riesgo profesional de los trabajadores.</i> <i>Es deber del Estado velar por la salud pública y el bienestar higiénico del país. Deberá destinarse cada año una cantidad de dinero suficiente para mantener un servicio nacional de salud (...)</i></p> <p>El destacado es nuestro.</p>	<p><i>21.- El derecho a la seguridad social.</i> <i>Corresponde al Estado formular la política nacional de seguridad social, controlar el funcionamiento del sistema y asegurar el derecho preferente de los afiliados a efectuar su operación.</i> <i>La ley establecerá un sistema de seguridad social que satisfaga de modo uniforme, solidario y suficiente los estados de necesidad individuales y familiares producidos por cualquier contingencia y, especialmente, por los de maternidad, vejez, muerte, accidente, enfermedad, invalidez, cargas familiares y desempleo, mediante las correspondientes prestaciones preventivas, reparadoras y recuperadoras.</i></p> <p>El destacado es nuestro.</p>
<p>El derecho a sindicarse se contenía dentro de la garantía del derecho al trabajo</p>	<p>Como una garantía separada de la libertad de trabajo, se regula el tema sindical:</p> <p><i>22.- El derecho a sindicarse en el orden de las actividades de la producción o de los servicios, o en la respectiva industria o faena, en los casos y en la forma que señale la ley.</i> <i>Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en un organismo autónomo en la forma que determine la ley.</i> <i>La ley contemplará mecanismos que aseguren la autonomía de las organizaciones sindicales y su propio financiamiento.</i></p>

Tabla 16: Comparado de derechos fundamentales de alcance laboral y previsional en la Constitución de 1925 reformada por la ley 17.398 y el Acta Constitucional nro. 3.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de las normas, obtenidas del sitio BCN.

Como aspectos a destacar de la reforma constitucional de 1976 a la Carta Fundamental de 1925, mencionamos:

- Nuevo principio de la no discriminación en materia laboral: al disponer: “Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal”.
- Derecho a la libre elección del trabajo y a una justa retribución: con ello se reafirma la idea de libertad antes, reemplazándose el concepto de **remuneración suficiente**, por el de **justa retribución**, el cual es más amplio, según se analizará en un acápite posterior, a propósito de la nueva Constitución de 1980.
- Abrir la puerta a nuevas formas de participación en la empresa, más allá del sindicato.
- Se mantienen los límites a la libertad de ejercer el trabajo: moral, seguridad o a la salud públicas, el interés nacional y una ley lo declare así.
- Nuevo contenido en materia de colegios profesionales.
- Legalidad en la definición de las profesiones que requieren título universitario.
- Nuevo principio de libertad sindical.
- Nuevo modelo que fomente la solución equitativa y pacífica de los conflictos del trabajo, los que deberán contemplar fórmulas de conciliación y de arbitraje obligatorio.
- Nueva prohibición de la huelga como excepción y su casuística: “funcionarios del Estado o de las Municipalidades, (...) personas que trabajen en empresas que atienden servicios de utilidad pública, o cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.”.
- El derecho a la seguridad social con marcado acento del rol subsidiario del Estado.

1.8.3 DL nro. 2.200 de 1978¹⁶⁹. Fija normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores. Punto de partida del denominado *Plan Laboral*.

El “Plan Laboral”, debe entenderse según lo planteado por Rojas Miño (2007), como el conjunto de aquellos “textos legales que establecieron el nuevo modelo normativo de las relaciones laborales, dictados entre los años 1978 y 1981, a saber: el D.L. 2.200 de 1978 sobre Contrato de Trabajo y de Protección a los Trabajadores, D.L. 2.756 de 1979 sobre organizaciones sindicales, D.L. 2.758 de 1979 sobre negociación colectiva y Ley 18.018, la que principalmente modificó al D.L. 2.200.”¹⁷⁰.

Rojas Miño añade:

“El **modelo normativo** de relaciones laborales que el régimen militar impuso hacia fines de la década del setenta, se inserta en un **proyecto de cambio radical a diversas áreas de la institucionalidad económica y social del país**, proceso que denominó «**modernizaciones**», y que incorporó además del área laboral, el de educación, el de salud y el régimen previsional en el campo de la seguridad social, entre otras. En el ámbito de las relaciones laborales el cambio del modelo normativo comprendió tanto las relaciones laborales individuales como las colectivas, dictándose para su objetivo diversos textos legales que, a la vez de suprimir la legislación hasta entonces vigente, establecieron el nuevo marco normativo.

Las **características básicas** de este nuevo modelo normativo son, por una parte, el establecimiento de una **flexibilidad** y, en muchos casos, de **desregulación en la normativa de las relaciones individuales de trabajo** y, por la otra, una **rígida regulación de las relaciones colectivas**. En efecto, se establece un Derecho Individual del Trabajo de carácter flexibilizador y desregulador, ya sea al dejar de regular diversos aspectos de las relaciones individuales de trabajo, ya sea al flexibilizar otras, mediante técnicas de **disminución de beneficios, o disminución de sanciones ante su incumplimiento**. De otro lado, se rigidiza al máximo el Derecho colectivo del trabajo, limitando el poder de la organización laboral ya sea como expresión de sus reivindicaciones directas o como expresión sociopolítica en representación de los sectores laborales. Para ello se reguló con gran detalle cada una de las instituciones

¹⁶⁹ DL nro. 2.200 (DO 15-JUN-1978). Fija normas relativas al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. CHILE. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica.[En línea] <<https://bcn.cl/2mch7>>.

¹⁷⁰ ROJAS MIÑO, Irene. LAS REFORMAS LABORALES AL MODELO NORMATIVO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PLAN LABORAL. *Ius et Praxis*, Talca, Vol. 13, nro. 2, 2007, pp. 195-221. Nota al pie de página. 196. Disponible en : <https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122007000200009>.

jurídico laborales (...)”.¹⁷¹

El destacado es nuestro.

Entrando de lleno en la revisión de los aspectos laborales reformados por el DL 2.200, tenemos que, a diferencia del Código de 1931 -el que parte definiendo lo que es el contrato de trabajo-, el DL 2.200 comienza estableciendo su ámbito de aplicación, aclarando sus bordes, sectores incluidos y excluidos:

“Artículo 1º.- Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regularán por la presente ley y por el Código del Trabajo y su legislación complementaria.

Se excluye, sin embargo, de su aplicación al Fisco, a las municipalidades y a las empresas, entidades o instituciones cuyos funcionarios y trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial y a las personas cuyas actividades estén regidas por leyes especiales.

Con todo, los trabajadores de las empresas estatales, de administración autónoma o independiente y aquellos a que se refiere el inciso anterior, se sujetarán a las normas de la presente ley en los aspectos o materias que no estén regulados en las leyes de las respectivas empresas o actividades.”.

El destacado es nuestro.

A continuación, el DL 2.200 incorpora una norma totalmente novedosa que tiene un triple contenido. Por un lado, manifiesta y reafirma la idea de la libertad de trabajo. Por otro lado, aterriza el nuevo principio elevado a categoría de norma constitucional - en virtud del Acta Constitucional nro. 3- de 1976 de la no discriminación laboral, mediante el reproche de un listado de acciones. Finalmente esboza el principio de subsidiariedad del Estado (que ya había sido presentado de forma expresa en el DL 1.006 de 1925) :

“Artículo 2º.- El trabajo cumple una función social y constituye para cada cual un deber y un derecho, siendo las personas libres para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su

¹⁷¹ Ver ROJAS MIÑO, Irene. LAS REFORMAS LABORALES...Op. cit., pp. 201 y 202.

trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.”.

Lo destacado es nuestro.

A continuación, siguiendo con la idea de situar geográficamente en su inicio los principios laborales generales, el DL 2.200 mantiene el de la irrenunciabilidad de los derechos, que en el Código de 1931 se encontraba al final de su texto (art. 575):

*“Artículo 5º.- Los derechos establecidos por las leyes laborales son **irrenunciables**. Los contratos individuales y los contratos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.”.*

Lo destacado es nuestro.

Se introduce una nueva norma, que reconoce el carácter consensual al vínculo laboral, no obstante se exija se haga constar por escrito:

*“Artículo 9º.- El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.
El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de 30 días de incorporado el trabajador, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 2 a 7 ingresos mínimos mensuales. (...).”.*

Otra innovación importante de los aspectos generales del vínculo laboral es la norma relativa a las modificaciones al contrato, que rompe el principio del mutuo acuerdo, permitiendo alteraciones justificadas de modo unilateral por el empleador, con el límite de no causar menoscabo al trabajador, término que no es definido:

*“Artículo 12.- Las estipulaciones del contrato de trabajo sólo podrán **modificarse por acuerdo de las partes**. No obstante, el empleador podrá alterar por causa justificada la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe **menoscabo** para el trabajador.”.*

Lo destacado es nuestro.

En lo tocante a la estructura geográfica del DL 2.200, los acápite son los siguientes:

- ❖ TÍTULO PRELIMINAR (arts. 1 a 6)
- ❖ TÍTULO I DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO (arts. 7 a 22)
- ❖ TÍTULO II DE LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR Y OTRAS NORMAS RELATIVAS AL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES (arts. 23 a 29)
- ❖ TÍTULO III DE LA NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES (arts. 30 a 32)
- ❖ TÍTULO IV DE LA JORNADA DE TRABAJO (arts. 41 a 49)
 - PÁRRAFO 1º. JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO (art. 41)
 - PÁRRAFO 2º. HORAS EXTRAORDINARIAS (arts. 42 a 44)
 - PÁRRAFO 3º. DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA (art. 45)
 - PÁRRAFO 4º. DESCANSO SEMANAL (arts. 46 a 49)
- ❖ TÍTULO V DE LAS REMUNERACIONES (arts. 50 a 61)
- ❖ TÍTULO VI DE LA PROTECCIÓN DE LAS REMUNERACIONES (arts. 62 a 71)
- ❖ TÍTULO VII DEL FERIADO ANUAL (arts. 72 a 81)
- ❖ TÍTULO VIII DEL REGLAMENTO INTERNO (arts. 82 a 85)
- ❖ TÍTULO IX DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES (arts. 86 a 119)
 - PÁRRAFO 1º. DISPOSICIONES GENERALES (arts. 86 a 93)
 - PÁRRAFO 2º. DE LA PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD (arts. 94 a 108)
 - PÁRRAFO 3º. SOBRE SILLAS EN LOS ESTABLECIMIENTOS COMERCIALES E INDUSTRIALES (arts. 109 a 110)
 - PÁRRAFO 4º. DEL PESO DE LOS SACOS DE CARGUÍO POR FUERZA DEL HOMBRE (arts. 111 a 115)
 - PÁRRAFO 5º. DEL TRABAJO EN LAS PANADERÍAS Y ESTABLECIMIENTOS ANÁLOGOS (arts. 116 a 119)
- ❖ TÍTULO X DEL COMERCIO EN LOS RECINTOS DE LAS EMPRESAS MINERAS Y SALITRERAS (arts. 120 a 122)
- ❖ TÍTULO XI DEL DELEGADO DE PERSONAL (arts. 123 a 124)
- ❖ TÍTULO XII DEL SERVICIO MILITAR OBLIGATORIO (art. 125)
- ❖ TÍTULO XIII DE LOS CONTRATOS ESPECIALES (arts. 126 a 162)
 - ARTÍCULO 126

- PÁRRAFO 1°. CONTRATO DE TRABAJADORES DE CASA PARTICULAR (arts. 127 a 133)
- PÁRRAFO 2°. CONTRATO DE TRABAJADORES AGRÍCOLAS (arts. 134 a 139)
- PÁRRAFO 3°. CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO (arts. 140 a 144)
- PÁRRAFO 4°. DEL CONTRATO DE LOS ARTISTAS (arts. 145 a 149)
- PÁRRAFO 5°. DEL CONTRATO DE APRENDIZAJE (arts. 150 a 161)
- PÁRRAFO 6°. DE LOS TRABAJADORES MARÍTIMOS (art. 162)
- ❖ TITULO XIV PRESCRIPCIONES Y SANCIONES (arts. 163 a 165)
- ❖ TITULO FINAL (arts. 166 a 167)
- ❖ DISPOSICIONES TRANSITORIAS (arts. 1 a 14 transitorios)

En el cuadro siguiente se revisarán los principales puntos relativos a las normas con finalidad protectora de la vida y salud del trabajador abordados en el DL 2.200. Los temas a abordar serán:

1. Nuevo principio de no discriminación laboral
2. Supresión de la distinción entre obrero y empleado
3. Jornada y sus topes diario y semanal (duración del trabajo)
4. En cuanto al descanso diario
5. Descanso dominical y feriados
6. Excepciones al descanso semanal
7. Feriado anual o vacaciones
8. Incapacidad por enfermedad común
9. Deber general de protección y su redacción
10. En materia de trabajo infantil
11. Trabajo de mujeres y maternidad
12. Ley de la silla sector comercio
13. Ley del saco o peso máximo de la carga manual
14. Trabajo en panaderías
15. Nuevas normas de recintos mineros
16. Fiscalización

17. Tribunales competentes

18. Reglamento interno

Normas con finalidad protectora de la vida y salud del trabajador abordados en el DL 2.200 de 1978	
1. Nuevo principio de no discriminación laboral	<p>Se aterriza al nivel legal en principio de la no discriminación laboral introducido por el Acta Constitucional nro. 3 de 1976 (DL nro. 1.552), en una nueva redacción del art. 2 del Código del Trabajo de 1931, la cual desarrolla su casuística:</p> <p><i>Art. 2.</i> <i>(...) Son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
2. Supresión de la distinción entre obrero y empleado	<p>Recordemos que el Código de 1931 mantuvo la distinción, la que a su vez ya existía en el set de leyes laborales de 1924.</p> <p>El DL 2.200 elimina la distinción, reemplazándola por la categoría única de trabajador, la cual define:</p> <p><i>Artículo 3°.- Para todos los efectos legales se entiende:</i> <i>a) Por empleador, la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo, y b) Por trabajador, toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
3. Jornada y sus topes diario y semanal (duración del trabajo)	<p>El Código del Trabajo del 31 establecía para el sector obrero “ocho horas por día o de cuarenta y ocho horas por semana”, en tanto que para los empleados cuarenta y ocho semanales, distribuidas en 6 días, jornada que podía aumentarse “hasta cincuenta y seis para los empleados de empresas de telégrafos, teléfonos, luz, agua, teatros, tranvías y de otras actividades análogas, cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso (...)”.</p> <p>El DL 2.200 innova al definir la jornada:</p> <p><i>Artículo 33.- Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.</i> <i>Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le</i></p>

sean imputables.

El DL 2.200 además:

- Mantiene la jornada semanal el 48 horas:

Artículo 34.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 48 horas semanales.

- Indica que ciertas funciones no tienen limitación de jornada (art. 34 inc. 2°):

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios en su propio domicilio; los que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados, y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

- Jornada especial de 42 horas:

Artículo 35.- La duración máxima ordinaria del trabajo propio de los radiooperadores telefónicos, operadores telefónicos y probadores telefónicos será de 42 horas semanales.

- Se introduce una jornada especial de 33 horas:

Art. 35 (...)

La duración máxima ordinaria del trabajo de los operadores, perforadores y supervisores de sistemas mecanizados de contabilidad o estadística, que se desempeñen como tales, será de 33 horas semanales. La misma extensión horaria regirá para los personales que trabajen en forma permanente como programadores de computadores y verificadores de procesamiento de datos.

Los asistentes sociales no podrán tener una jornada de trabajo superior a 33 horas semanales. Esta jornada será compatible con un máximo de 15 horas semanales en otras instituciones, servicios o empresas, previa autorización del consejo regional respectivo del Colegio de Asistentes Sociales.

- Extensión de jornada para sector comercio en las festividades:

Artículo 36.- La jornada de trabajo de los dependientes del comercio podrá ampliarse hasta un máximo de 10 horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades, siempre que medie permiso de la autoridad pública pertinente para extender los horarios de atención al público.

- Se mantiene la distribución en seis días:

Artículo 39.- Los máximos semanales establecidos precedentemente deberán distribuirse en seis días (...)

- Nueva obligación de registro de las horas trabajadas: Debe recordarse que si bien el CT de 1931 no contenía una norma sobre el registro de las horas trabajadas, el Decreto 69 de 1934 sí contenía normas que apuntaban a esta obligación del empleador.

	<p>Artículo 44.- Para los efectos de controlar las horas de trabajo y pagar las horas extraordinarias, el empleador llevará un registro especial, que podrá consistir en un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro u otro sistema previamente autorizado por la respectiva inspección del trabajo.</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Tope de dos horas extras por día: Artículo 42.- En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día en exceso de la jornada ordinaria máxima legal, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente. <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>4. Descanso diario</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Se mantiene en <u>dos horas diarias</u>, tiempo que no era imputable a la jornada, pero se reserva una hora para el almuerzo: Artículo 45.- La jornada efectiva de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de una hora para el almuerzo. Este período intermedio no podrá exceder de dos horas, no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria y se concederá, en cuanto sea posible, a la misma hora para todo el personal ocupado en una misma sección del establecimiento. ● Excepciones al descanso diario: Artículo 45.- (..) <i>Se exceptúan de este artículo los trabajos de procesos continuos, los sujetos a las normas sobre jornada única y los que tienen en este punto un régimen legal especial.</i> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>5. Descanso dominical y feriados</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Domingos y festivos por ley: Artículo 46.- Los días Domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días. <i>Se declara feriado el 1° de Mayo de cada año.</i> ● Limitación horaria para el día sábado en el sector comercio: Artículo 46.- (..) <i>Se faculta al Presidente de la República para decretar el cierre obligatorio de los establecimientos comerciales los días Sábados, después de las 13 horas, con las excepciones que establezca.</i> ● Posibilidad de pactar un día de descanso adicional en la semana calendario: Artículo 46.- (..) <i>El empleador, con el acuerdo de los trabajadores, podrá establecer el descanso de hasta un día adicional en la semana, en cuyo caso el máximo legal de la jornada diaria de los demás días podrá excederse en el tiempo que sea necesario para completar el máximo legal semanal que corresponda.</i>

	<ul style="list-style-type: none"> ● 21:00 a 06:00 horas como horario de <u>inicio y de término</u> del descanso semanal: <i>Artículo 47.- El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al Domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.</i> ● Se mantiene el 1° de mayo como feriado del art. 322 del CT de 1931 (art. 46). Lo destacado es nuestro.
<p>6. Excepciones al descanso semanal</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Fuerza mayor calificada como excepciones al descanso semanal: <i>Artículo 48.- Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso semanal no podrán distribuir la jornada normal ordinaria de trabajo en forma que incluya el día Domingo o festivo, salvo el caso de fuerza mayor calificada por la Dirección del Trabajo. Si lo hicieren sin esa autorización, las horas trabajadas en dichos días se pagarán en todo caso con el recargo legal.</i> ● Catálogo casuístico de faenas, actividades y rubros que no gozan del descanso dominical y de días festivos por ley y descanso compensatorio: <i>Artículo 49.- Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores sobre descanso dominical o días festivos, los trabajadores que se desempeñen:</i> <ol style="list-style-type: none"> 1. <i>En las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;</i> 2. <i>En las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;</i> 3. <i>En las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;</i> 4. <i>En los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa, y</i> 5. <i>En las actividades regidas por leyes especiales en la materia.</i> <p><i>El reglamento enunciará los trabajos comprendidos en las excepciones y las demás modalidades de las labores exceptuadas del descanso dominical y en días festivos.</i></p> <p><i>Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo de las faenas exceptuadas, en forma que incluya los días Domingos y festivos, pero las horas trabajadas en dichos días se pagarán con el recargo legal, siempre que excedan la jornada ordinaria semanal.</i></p> <p><i>Las empresas exceptuadas del descanso dominical a que se refiere el artículo 46 deberán otorgar un día de descanso a la semana, en compensación por las actividades desarrolladas en día Domingo, y un día de descanso por cada día festivo en que los trabajadores debieron prestar sus servicios. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores o por turno para no paralizar el curso de las labores.</i></p>

	Lo destacado es nuestro.
7. Feriado anual o vacaciones	<p>Se señaló anteriormente que en el CT del 31 existía una discriminación manifiesta, toda vez que, para el sector <u>obrero</u>, el cual incluía a las trabajadoras de casa particular, se otorgaba un feriado anual de <u>siete días</u>, en tanto que para el sector <u>empleados</u> uno de <u>quince días</u>.</p> <p>El DL 2.200, al eliminar la distinción entre obreros y empleados, unifica el beneficio, fijándolo en quince días hábiles:</p> <p><i>Artículo 72.- Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles con derecho a remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.</i></p> <p>El DL 2.200 además dispuso:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Primavera o verano como época preferente (art. 72) ● Feriado especial aumentado de 25 días: <p><i>Artículo 72.- (..)</i> <i>El feriado será de veinticinco días hábiles dentro de cada año para los trabajadores que residan en la I, II, III, XI y XII regiones del país o en la provincia de Chiloé y para los que se desempeñen en yacimientos mineros o plantas de beneficio.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Nuevo beneficio del <u>feriado progresivo</u>, a contar de los 10 años trabajados: <p><i>Artículo 73.- Todo trabajador con diez años de trabajo continuos o no, con uno o varios empleadores, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Se mantiene la distribución en seis días: <p><i>Artículo 39</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Por regla general, el descanso consideraba el sábado como día hábil, siendo la excepción las jornadas semanales de cinco días: <p><i>Artículo 74.- En las empresas que tengan establecida una jornada semanal de trabajo de cinco días al tenor del inciso cuarto del artículo 46, el día que no se trabaje durante la semana de acuerdo con esa distribución horaria, será considerado inhábil.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Tope absoluto de 35 días corridos (art.75) ● Posibilidad de fraccionar el beneficio: <p><i>Artículo 76.- El feriado deberá ser continuo; pero, el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo (...).</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Se considera dentro de la remuneración íntegra, tanto las fijas como las variables (art. 77) y con derecho a reajustes (art. 78). ● El feriado no puede compensarse en dinero, salvo que sea desvinculado. <p><i>Artículo 36.-</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Nuevo <u>feriado colectivo</u> (art. 81). <p>El destacado es nuestro.</p>
8. Incapacidad por enfermedad común	<p>En términos generales, el CT del 31 regulaba la licencia médica y el subsidio para los empleados, con la obligación de conservar el puesto hasta por cuatro meses posteriores a la licencia, con derecho a remuneración por un monto decreciente, que iba desde el 100% del sueldo el primer mes, hasta el 25% del</p>

	<p>suelo el cuarto mes. El DL 2.200 mantiene las normas existentes en materia de incapacidad por enfermedad común .</p>
<p>9. Deber general de protección y su redacción</p>	<p>El DFL 178 disponía:</p> <p><i>Art. 244. El patrón o empresario está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus obreros y empleados.</i></p> <p><i>Para este efecto deberá proceder, dentro del plazo que fije la Inspección General del Trabajo y de acuerdo con las disposiciones que determine el Reglamento, a introducir, por su cuenta, todas aquellas medidas de higiene y seguridad en los locales del trabajo y de salubridad convenientes a las viviendas de las empresas, industrias y faenas en general.</i></p> <p><i>Deberá, asimismo, disponer de los elementos necesarios para prestar, en caso de accidente de sus obreros o empleados, oportuna y adecuada atención médica, farmacéutica y hospitalaria.</i></p> <p>El destacado es nuestro.</p> <p>El DL 2.200 contempló una gama de normas de contenido protector en el Título IX De la protección de los trabajadores, partiendo por modificar y reducir el precepto antes transcrito:</p> <p><i>Artículo 86.- El empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.</i></p> <p><i>Deberá, asimismo, disponer de los elementos necesarios para prestar, en caso de accidentes de sus trabajadores, oportuna y adecuada atención médica, farmacéutica y hospitalaria.</i></p> <p>La modificación de la norma, amerita dos observaciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● A la época del DL 2.200 <u>ya existía una norma de higiene y seguridad laboral obligatoria, constituido por el Decreto 762 de 1956, Reglamento de condiciones sanitarias mínimas en la industria</u>, cuyo alcance se revisará en un acápite posterior de la presente memoria. ● La redacción es consistente con la supresión de la distinción entre obreros y empleados, la cual se sustituye por la voz única de trabajador. <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>10. Trabajo infantil</p>	<p>El CT de 1931 disponía:</p> <p><i>5.- Del trabajo de los menores y de las mujeres</i></p> <p><i>Art. 46. Pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años, quienes serán considerados mayores de edad para todos los efectos de este Texto.</i></p> <p><i>Los menores de dieciocho años y mayores de catorce necesitarán autorización expresa del padre o madre y en su defecto del abuelo paterno o materno, y a falta de ellos, de las personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor; pero, no serán admitidos en trabajos subterráneos, en la</i></p>

elaboración o manipulación de materias inflamables, en la limpieza de motores o piezas de transmisión mientras funcionan las maquinarias, en la derripiadura de los cachuchos de las salitreras o en faenas que requieran fuerzas excesivas y en otros trabajos calificados de peligrosos o insalubres, no podrán trabajar más de ocho horas diarias.

Art. 47. Los menores de catorce años y mayores de doce, podrán trabajar siempre que hubieren cumplido la obligación escolar; pero no podrán hacerlo en los establecimientos industriales ni aun en calidad de aprendices, salvo aquellos en que se empleen únicamente miembros de una misma familia bajo la autoridad de uno de ellos.

Para los efectos de este artículo todo patrón o jefe de establecimiento industrial, deberá llevar un registro de inscripción de los menores de dieciséis años, con indicación de la fecha del nacimiento y con las demás menciones que exija el Reglamento.

Art. 48. Queda prohibido a los menores de dieciocho años y a las mujeres, todo trabajo nocturno en establecimientos industriales, que se ejecute entre las veinte y las siete horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de una misma familia, bajo la autoridad de uno de ellos.

Exceptuándose de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis años, en las industrias que determine el Reglamento, tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche.

Art. 50. No se permitirá el trabajo de los niños menores de catorce años en las representaciones públicas en los teatros, circos cafés, o cualquier otro lugar de diversión con fines de lucro.

Sin embargo, el gobernador, previo informe del inspector del Trabajo respectivo, podrá excepcionalmente, autorizar el empleo de niños para la representación de piezas determinadas.

Art. 51. Se dejarán libres, por lo menos, dos horas diarias de las destinadas al trabajo, a los menores de dieciocho años, que no hayan recibido instrucción escolar.

Dichas horas no darán derecho a remuneración.

El DL 2.200 contempló el Título II. De la capacidad para contratar y otras normas relativas al trabajo de las mujeres y de los menores, en el cual se refuerza la protección.

- Autorizaciones para ejercer el trabajo los menores de edad:

Artículo 23.- Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de 18 años.

*Los menores de **18 años y mayores de 15** pueden celebrar contratos de trabajo si cuentan con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.*

*Los menores de **15 años y mayores de 14** pueden contratar la prestación de*

*sus servicios, siempre que cuenten con la autorización indicada en el inciso anterior, hayan **cumplido con la obligación escolar**, y sólo realicen **trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación.***

El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores, pondrá los antecedentes en conocimiento del juez de menores que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si la estimara inconveniente para el trabajador.

Otorgada la autorización, se aplicarán al menor las normas del artículo 246 del Código Civil y será considerado plenamente capaz para ejercitar las acciones correspondientes.

Lo dispuesto en el inciso segundo no se aplicará a la mujer casada, quien se regirá al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil.

En ningún caso, los menores de 18 años podrán trabajar más de 8 horas diarias.

- Trabajos prohibidos y requisitos especiales:

*Artículo 24.- Los menores de 18 años de edad no serán admitidos en **trabajos subterráneos, ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.***

*Los menores de **21 años** no podrán ser contratados para trabajos **subterráneos** sin someterse previamente a un examen de aptitud.*

El empleador que contratare a un menor de 21 años sin haber cumplido el requisito establecido en el inciso precedente incurrirá en una multa de dos a cinco ingresos mínimos mensuales, la que se duplicará en caso de reincidencia.

*Artículo 26.- **Queda prohibido el trabajo de menores de 21 años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento.***

Podrán, sin embargo, actuar en aquellos espectáculos los menores de edad que tengan expresa autorización de su representante legal y del juez de menores.

*Artículo 27.- En casos debidamente calificados, y con la autorización de su representante legal o del juez de menores, **podrá permitirse a los menores de 15 años que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.***

Artículo 28.- Si se contratare a un menor sin sujeción a lo dispuesto en los artículos precedentes, el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare; pero el inspector del trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación y aplicar al empleador las sanciones que correspondan.

*Artículo 29.- **Queda prohibido a los menores de 18 años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales, que se ejecuten entre las 22 y las 7 horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de***

	<p><i>la familia, bajo la autoridad de uno de ellos.</i> <i>Exceptuase de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis años en las industrias que determine el reglamento tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>11. Trabajo de mujeres y maternidad</p>	<p>Recordemos que lo relativo a mujeres y maternidad se regulaba en el código laboral de 1931 en los siguientes materias:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Libro I. Del Contrato Del Trabajo (arts. 1 a 243), Título II. Del contrato para obreros (arts. 6 al 90), 5.- Del trabajo de los menores y de las mujeres (46 -51); ● Libro I. Del Contrato Del Trabajo (arts. 1 a 243), Título IV. Del contrato para empleados particulares (arts. 108 a 180), 8.- De los derechos conferidos a los empleados (arts. 154 a 162); y ● Libro II. De la protección de los obreros y empleados en el trabajo (arts. 244 a 361), Título III. De la protección a las madres obreras (arts. 307-321). <p>EL DL 2.200 estableció lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● La mujer casada en sociedad conyugal no requiere la autorización del marido para trabajar: <i>Art. 23. (...)</i> <i>Lo dispuesto en el inciso segundo no se aplicará a la mujer casada, quien se regirá al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil.</i> ● Trabajos prohibidos para las mujeres: <i>Artículo 25.- Las mujeres no podrán ser ocupadas en trabajos mineros subterráneos ni en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o peligrosas para las condiciones físicas o morales propias de su sexo.</i> <i>Se exceptúan de esta prohibición:</i> <ul style="list-style-type: none"> a) <i>Las trabajadoras que ocupen cargos de dirección o de carácter técnico que entrañen responsabilidad;</i> b) <i>Las trabajadoras ocupadas en servicios de sanidad o asistencia social;</i> c) <i>Las mujeres que, durante sus estudios, y para los efectos de su formación profesional, realicen prácticas en la parte subterránea de una mina, y</i> d) <i>Las trabajadoras que en el ejercicio de su profesión tengan que bajar ocasionalmente a la parte subterránea de una mina.</i> ● Las normas del Título IX De la protección de los trabajadores. Párrafo 2°. De la protección a la maternidad, <u>son de aplicación transversal y universal</u> dentro del territorio, tanto sector privado como público: <i>Artículo 94.- La protección a la maternidad se regirá por las disposiciones del presente párrafo y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos,</i>

cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados.

Estas disposiciones beneficiarán a todas las trabajadoras que dependen de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a los regímenes de las cajas de previsión u organismos auxiliares.

En los servicios, establecimientos o empresas a que se refiere el inciso primero, en que trabajan mujeres, se colocarán, en lugares visibles, carteles que contengan el texto del presente párrafo y el de su reglamento.

- Se aumenta el descanso post natal de 6 a doce semanas:

*Artículo 95.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de **6 semanas antes del parto y 12 semanas después de él.***

- Fuero maternal y derecho a reincorporación:

Artículo 100.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 22. (Fuero)

Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 22, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviese derecho a subsidio.

Artículo 22.- En el caso de los trabajadores sujetos a fuero sindical, el empleador no podrá poner término al contrato de trabajo sino con previa autorización del juzgado (...)

- Descanso pre y post natal suplementario (art. 96)

- Derecho a subsidio equivalente a la remuneración íntegra:

Artículo 98.- La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 95, o a descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 106, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.

- Nueva licencia con derecho a subsidio por enfermedad grave de hijo menor de un año:

Artículo 99.- Toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio que establece el artículo anterior cuando la salud de su hijo menor de un año requiera de su atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su

	<p><i>cargo la atención médica de los menores.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● Reubicación por trabajos peligrosos para la salud: <i>Artículo 101.- Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado. Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo:</i> <ul style="list-style-type: none"> <i>a) Que obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;</i> <i>b) Que exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;</i> <i>c) Trabajo nocturno;</i> <i>d) El trabajo en horas extraordinarias, y e) Aquel que la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.</i> ● Mejora del beneficio del permiso de lactancia, <u>elevando la edad del hijo de uno a dos años</u>: <i>Artículo 102.- Los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de 2 años y dejarlos mientras estén en el trabajo.</i> ● Posibilidad de exigir el beneficio en recintos con menos de veinte trabajadoras, y sala cunas interempresa validadas por la JUNJI: <i>Art. 102. (...)</i> <i>La Dirección del Trabajo podrá ordenar el establecimiento de salas cunas aun en aquellas industrias que ocupen menos de veinte trabajadoras, si las circunstancias existentes en la respectiva industria así lo aconsejaren. Las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento. Con todo, los establecimientos a que se refieren los incisos primero y segundo, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.</i> ● Se mantiene y reafirma que el beneficio de sala cuna es de cargo del empleador (art. 104). ● Se conserva el permiso de lactancia, con goce de remuneración, de una hora diaria, fraccionable en dos porciones de tiempo e irrenunciable (art. 105). ● Nuevo ente fiscalizador es la JUNJI (antes lo era la Inspección del Trabajo): <i>Artículo 106.- Corresponde a la Junta Nacional de Jardines Infantiles velar por el cumplimiento de las disposiciones de este párrafo.</i>
--	---

	<ul style="list-style-type: none"> ● Sanción de multa y además de cierre de establecimiento: <i>Artículo 107.- Las infracciones a las disposiciones de este párrafo se sancionarán con multa de medio ingreso mínimo a dos y medio ingresos mínimos anuales en vigor a la fecha de cometerse la infracción, multa que se duplicará en caso de reincidencia.</i> <p><i>Artículo 108.- El juez del trabajo podrá decretar el cierre del establecimiento en caso de que no se instalen las salas cunas correspondientes, a petición de la Dirección del Trabajo, si el empleador hubiese sido requerido al efecto por aquella Dirección, conforme al procedimiento administrativo previo que señale el reglamento.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>12. Ley de la silla sector comercio</p>	<p>El DL 2.200 mantuvo el beneficio de modo casi idéntico al CT del 31:</p> <p><i>Párrafo 3º. Sobre sillas en los establecimientos comerciales e industriales</i></p> <p><i>Artículo 109.- En los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercaderías y demás establecimientos comerciales semejantes, aunque funcionen como anexos de establecimientos de otro orden, el empleador mantendrá el número suficiente de asientos o sillas a disposición de los dependientes o trabajadores.</i> <i>La disposición precedente será aplicable en los establecimientos industriales, y a los trabajadores del comercio, cuando las funciones que esto desempeñen lo permitan.</i></p> <p><i>Artículo 110.- Cada infracción a las disposiciones del presente párrafo será penada con multa de medio a un ingreso mínimo mensual.</i> <i>Sin perjuicio de las atribuciones de la Dirección del Trabajo, la fiscalización de las disposiciones de este párrafo corresponderá a los inspectores municipales y a los Carabineros.</i></p>
<p>13. Ley del saco o peso máximo de la carga manual</p>	<p>El DL 2.000 confirma y mantiene en 80 kg. el peso máximo para carga manual de varones mayores de edad, con las mismas reglas especiales de aumentos, modificándose nada más la unidad monetaria de la sanción pecuniaria, de pesos a ingresos mínimos mensuales:</p> <p><i>Párrafo 4º. Del peso de los sacos de carguío por fuerza del hombre</i></p> <p><i>Artículo 111.- El peso de los sacos que contengan cualquiera clase de productos o mercaderías destinadas al carguío por fuerza de hombre, no podrá exceder de ochenta kilogramos en total.</i> <i>Sin embargo, se tolerará un mayor peso en los sacos que contengan salitre, a razón de tres kilogramos por saco, tolerancia que se limitará al diez por ciento de los sacos de cada cargamento. Los sacos que contengan trigo o cemento podrán tener un peso máximo de ochenta y seis kilogramos.</i></p> <p><i>Artículo 112.- La movilización de sacos de un peso superior al indicado en</i></p>

	<p><i>el artículo anterior, deberá hacerse por medios mecánicos aceptados por la oficina técnica correspondiente cuando se trate de sacos de salitre y en los demás casos por los inspectores del trabajo.</i></p> <p><i>Artículo 113.- Los sacos de productos procedentes del extranjero, de peso mayor que el establecido en este párrafo, sólo podrán ser llevados al hombro cuando se rebaje su peso a ochenta kilogramos.</i></p> <p><i>Los gastos que demande la aplicación del inciso anterior y los demás que se deriven del cumplimiento y fiscalización de las disposiciones de este párrafo, serán de costo exclusivo del propietario de los productos o mercaderías, o de su representante, en su caso.</i></p> <p><i>Artículo 114.- Las infracciones a este párrafo se sancionarán con multa de tres a cinco ingresos mínimos mensuales.</i></p> <p><i>Artículo 115.- Se concede acción popular para denunciar las infracciones a este párrafo y están especialmente obligados a efectuar las denuncias, además de los inspectores del trabajo, el personal del Cuerpo de Carabineros, los conductores de trenes, los jefes de estación de ferrocarriles, los capitanes de naves mercantes chilenas o extranjeras, los funcionarios de aduana y los encargados de las labores de carga y descarga en los puertos.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>14. Trabajo en panaderías</p>	<p>Las normas del DL 2.200 son similares a las del CT de 1931, con la gran diferencia de que se eliminan los tres artículos relativos a la prohibición del trabajo nocturno en panaderías (arts. 342, 343 y 344 del CT), endosando dicha regulación a un reglamento especial:</p> <p><i>Párrafo 5°.</i></p> <p><i>Del trabajo en las panaderías y establecimientos análogos</i></p> <p><i>Artículo 116.- Un reglamento determinará las condiciones de higiene y seguridad en los trabajos y en los locales de los establecimientos que se dediquen, como industria principal o accesoria, a los trabajos de panadería, amasandería, pastelería, fábrica de masas o similares, aun cuando el dueño ocupe solamente personas de su familia bajo la autoridad de uno de ellos. Asimismo, el reglamento determinará las prohibiciones de trabajo nocturno que afecten a estos establecimientos, sus modalidades y excepciones.</i></p> <p><i>Artículo 117.- Para ser operario de panadería o establecimientos similares, se requiere:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <i>1° Tener a lo menos dieciocho años de edad;</i> <i>2° Estar vacunado contra la viruela, y</i> <i>3° Presentar un certificado sanitario que acredite no padecer de enfermedad contagiosa o de otra que pudiera inhabilitarlo para el desempeño del oficio. El certificado deberá ser expedido por un médico sanitario o, si en el lugar no lo hubiera, por otro facultativo. Este certificado deberá ser renovado anualmente.</i> <p><i>Artículo 118.- El empleador o el encargado del establecimiento, en su caso,</i></p>

	<p><i>no podrá admitir a un trabajador en el lugar de trabajo, sin que éste les haga entrega del certificado sanitario, el que se conservará en poder de aquellos hasta la terminación del contrato, para exhibirlo a las autoridades respectivas cuantas veces les sea requerido. Los trabajadores deberán, en todo caso, conservar una copia auténtica de dicho certificado, para los mismos efectos.</i></p> <p><i>Artículo 119.- El incumplimiento de las normas de higiene y seguridad que establezca el reglamento se sancionará con multa de uno a diez ingresos mínimos mensuales y con la clausura del establecimiento hasta por un mes si tal incumplimiento fuera grave.</i></p> <p><i>Si el infractor no pagase dentro del quinto día hábil la multa que se le hubiera impuesto, se decretará la clausura de su establecimiento.</i></p> <p><i>La reincidencia en el incumplimiento de las normas sanitarias de higiene y seguridad y de las especiales que deban imponerse a situaciones determinadas se penará con la clausura del establecimiento, la que fluctuará entre uno y seis meses, y el fallo que la imponga regulará su duración dentro de estos límites.</i></p> <p><i>La fiscalización de las disposiciones de este párrafo corresponde a los inspectores del trabajo, carabineros y otros funcionarios que tengan competencia en la materia.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>15. Nuevas normas de recintos mineros</p>	<p><i>TITULO X</i></p> <p><i>Del comercio en los recintos de las empresas mineras y salitreras</i></p> <p><i>Artículo 120.- Habrá libertad de comercio en los recintos de las empresas mineras y salitreras.</i></p> <p><i>Artículo 121.- En los establecimientos o recintos a que se refiere el artículo anterior, se prohíbe la venta de armas blancas y de fuego, de naipes, boletas de rifa y apuestas en general. Respecto del expendio de bebidas alcohólicas y fermentadas, se estará a lo que disponga la ley de alcoholes y el Código Sanitario, sin perjuicio de la aplicación de esas leyes en las demás materias que regulan.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>16. Fiscalización</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● En materia de protectora de la vida y salud del trabajador, la regla general dispone que es la Dirección del Trabajo (art. 92). ● En faenas portuarias, por excepción fiscaliza la autoridad marítima: <p><i>Artículo 90.- Los trabajos de carga y descarga, reparaciones y conservación de naves y demás faenas que se practiquen en los puertos, diques, desembarcaderos, muelles y espigones de atraque, y que se consulten en los reglamentos de este párrafo, se supervigilarán por la autoridad marítima.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> ● La norma de clausura para todos los temas abordados en el CT del 31 disponía: <ul style="list-style-type: none"> 2.- <i>Del procedimiento de fiscalización</i>

	<p><i>Art. 567. Corresponde a los inspectores del Trabajo y a las personas y funcionarios que en los respectivos títulos se indican, la fiscalización del cumplimiento de las disposiciones de este texto y de las leyes de previsión.</i></p> <p>El DL 2.200 mantiene esta norma de clausura, pero en ciertas materias protectoras, además asigna competencia fiscalizadora a inspectores municipales y a los Carabineros, como en el caso de la ley de la silla en sector comercio (art. 110), ley del saco (art. 113) y del trabajo en panaderías (art. 119).</p>
<p>17 . Tribunales competentes</p>	<p>El DL 2.200 no se pronuncia mayormente, por lo que se conservan las normas del DFL 178 de 1931.</p>
<p>19. Reglamento Interno</p>	<p><i>Artículo 82.- Las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.</i></p> <p><i>Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud Pública y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.</i></p> <p><i>Las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren inconvenientes, mediante presentación efectuada según corresponda, ante el Ministerio de Salud Pública o ante la Dirección del Trabajo. De igual modo, ese Ministerio o esa Dirección podrán, de oficio, exigir las modificaciones al referido reglamento que estimaren convenientes.</i></p> <p><u>Contenido:</u></p> <p><i>Artículo 83.- El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1°) Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;</i> <i>2°) Los descansos;</i> <i>3°) Los diversos tipos de remuneraciones;</i> <i>4°) El lugar, día y hora de pago;</i> <i>5°) Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;</i> <i>6°) La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes se plantearán las peticiones o reclamos;</i> <i>7°) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores;</i> <i>8°) La forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad, y en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;</i> <i>9°) Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deben observarse en la empresa o establecimiento;</i> <i>10°) Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación</i>

	<i>verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y 11°) El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior.</i>
--	---

Tabla 17: Normas con finalidad protectora de la vida y salud del trabajador abordados en el DL 2.200 de 1978.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de la norma obtenido del sitio BCN.

1.8.4 DFL nro. 44 del M. del Trabajo y Previsión Social.¹⁷². Fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado. Norma vigente hasta nuestros días.

En total sintonía con el espíritu del Plan Laboral, el DFL nro. 44 instaura un nuevo régimen unificado y común para todos los trabajadores regidos por el DL nro. 2.200 en materia de licencia y subsidio por incapacidad común (sea originada esta por accidente o enfermedad común y que en el Capítulo relativo a las normas vigentes se revisará en detalle), no siendo aplicable -según el tenor del art. 1 del DL 2.200- al Fisco, las municipalidades y las empresas, entidades o instituciones cuyos funcionarios y trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial, y las personas cuyas actividades estén regidas por leyes especiales.

El DFL 44, vigente hasta nuestros días, comienza con establecer su alcance:

*“Artículo 1°.- Este decreto establece **normas comunes**, respecto de los **trabajadores dependientes del sector privado**, para los subsidios establecidos en el artículo 7° de la ley 6.174; en el artículo 27° de la ley 10.383; en el artículo 16° de la ley 10.662; en el*

¹⁷² DFL nro. 44 (DO 24-JUL-1978). Fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/3e8c0>>.

artículo 17° de la ley 16.781; en el artículo N° 98° del decreto ley N° 2.200 de 1978; en el inciso primero del artículo 32° de la ley 10.383, y para los demás subsidios por incapacidad laboral, excepto los regidos por la ley 16.744 sobre seguro social obligatorio contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.”.

Lo destacado es nuestro.

De la norma recién transcrita queda claro que este régimen unificado rige en paralelo al estatuto especial de la incapacidad profesional originada por los siniestros laborales, a saber, accidente de trabajo o enfermedad profesional, conformado por la Ley nro. 16.744 de 1978 y sus reglamentos especiales complementarios, declarándose como regímenes incompatibles en el art. 25:

“Artículo 25°.- Los derechos a los subsidios a que se refiere este decreto y los regidos por la ley 16.744, son incompatibles entre sí, pero podrán ser ejercidos sucesivamente mientras la incapacidad laboral subsista por alguna de sus causas”.

El DFL nro. 44 de 1978 implicó además, dejar sin efecto aquellas normas alusivas a la incapacidad común contenidas tanto en los textos del Código del Trabajo de 1931 como del DL 2.200, aunque sin efecto retroactivo, según lo dispuesto en su art. 1° transitorio.

Por último, debe tenerse presente que la norma en revisión fue complementada años más tarde por el Decreto Supremo nro. 3 de 1984, del Ministerio de Salud, que aprueba el reglamento de autorización de licencias médicas por las Compin e instituciones de salud previsional.

1.8.5 DL nro. 2.755 de 1979. Fija normas constitucionales laborales¹⁷³.

Es una norma que modifica los derechos constitucionales laborales y previsionales reformados en el Acta constitucional nro. 3 de 1976.

¹⁷³ DL nro. 2.755 (DO 05-JUL-1979). Fija normas constitucionales laborales. CHILE. M. de Justicia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/3e5wl>>.

En la siguiente tabla se aprecia el comparado entre el Acta Constitucional nro. 3 de 1976 y las modificaciones del DL 2.755 de 1979.

Comparado de los derechos constitucionales laborales en el Acta Constitucional nro. 3 de 1976 y el DL 2.755 de 1979	
Acta Constitucional nro. 3 de 1976	DL 2.755 de 1979
<p><i>De los derechos constitucionales y sus garantías</i></p> <p>Artículo 1.- <i>Los hombres nacen libres e iguales en dignidad. Esta Acta Constitucional asegura a todas las personas:</i></p> <p>(...)</p> <p>20.- <i>La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho al trabajo. Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena en los casos que ella determine.</i></p> <p><i>Toda persona tiene, asimismo, derecho a la libre elección del trabajo y a una justa retribución que asegure a ella y su familia, a lo menos, un bienestar acorde con la dignidad humana.</i></p> <p><i>La ley establecerá mecanismos que contemplen formas de participación del trabajador en la comunidad humana de trabajo que constituye la empresa.</i></p> <p><i>Ninguna clase de trabajo o industria puede ser prohibida, a menos que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salud públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.</i></p> <p><i>La ley determinará las profesiones que requieren título y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas.</i></p> <p><i>La colegiación será obligatoria en los casos expresamente exigidos por la ley, la cual sólo podrá imponerla para el ejercicio de una profesión universitaria.</i></p> <p><i>No se podrá exigir la afiliación a una organización sindical como requisito para desarrollar un determinado trabajo. La ley establecerá los mecanismos adecuados para lograr una solución equitativa y pacífica de los conflictos del trabajo, los que deberán contemplar fórmulas de conciliación y de arbitraje</i></p>	<p>Artículo 1°- <i>Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 1° del Acta Constitucional N° 3:</i></p> <p>a) <i>Sustitúyese el N° 20, por el siguiente:</i></p> <p>20.- <i>La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho al trabajo. Todos los trabajadores de la República, sin distinción alguna, cualquiera sea el rango de las normas que actualmente los rijan, quedarán sometidos a las leyes laborales generales o especiales, que se dicten en virtud de las presentes disposiciones constitucionales.</i></p> <p><i>Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad e idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena en los casos que ella determine.</i></p> <p><i>Toda persona tiene derecho a la libre elección del trabajo y a una justa retribución que asegure a ella y su familia, a lo menos, un bienestar acorde con la dignidad humana.</i></p> <p><i>La ley establecerá formas de participación del trabajador en la comunidad humana de trabajo que constituye la empresa.</i></p> <p><i>Ninguna clase de trabajo o industria puede ser prohibida, a menos que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salud públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.</i></p> <p><i>La ley determinará las profesiones que requieren título y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas.</i></p> <p><i>La colegiación será obligatoria en los casos expresamente exigidos por la ley, la cual sólo podrá imponerla para el ejercicio de una profesión universitaria.</i></p> <p><i>No se podrá exigir la afiliación a una organización sindical o gremial como requisito para desarrollar una actividad o trabajo, ni la</i></p>

<p>obligatorios.</p> <p><i>La decisión del conflicto, en caso de arbitraje, corresponderá a tribunales especiales de expertos, cuyas resoluciones tendrán pleno imperio, y velarán por la justicia entre las partes y el interés de la comunidad.</i></p> <p><i>En ningún caso podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado o de las Municipalidades, como tampoco las personas que trabajen en empresas que atienden servicios de utilidad pública, o cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>	<p><i>desafiliación para mantenerse en ellos.</i></p> <p><i>Toda persona tiene derecho al descanso y al disfrute de su tiempo libre, y todo trabajador a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas en la forma que determine la ley.</i></p> <p><i>La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores a quienes la ley les permita expresamente negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución equitativa y pacífica.</i></p> <p><i>La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.</i></p> <p><i>No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado y de las Municipalidades, como tampoco las personas que trabajen en empresas cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las empresas cuyos trabajadores estén sometidos a la prohibición que establece este inciso."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p><i>21.- El derecho a la seguridad social.</i></p> <p><i>Corresponde al Estado formular la política nacional de seguridad social, controlar el funcionamiento del sistema y asegurar el derecho preferente de los afiliados a efectuar su operación.</i></p> <p><i>La ley establecerá un sistema de seguridad social que satisfaga de modo uniforme, solidario y suficiente los estados de necesidad individuales y familiares producidos por cualquier contingencia y, especialmente, por los de maternidad, vejez, muerte, accidente, enfermedad, invalidez, cargas familiares y desempleo, mediante las correspondientes prestaciones preventivas, reparadoras y recuperadoras.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>	<p>Se mantiene sin modificaciones el numeral 21 sobre el derecho a la seguridad social.</p>

<p>Como una garantía separada de la libertad de trabajo, se regula el tema sindical:</p> <p><i>22.- El derecho a sindicarse en el orden de las actividades de la producción o de los servicios, o en la respectiva industria o faena, en los casos y en la forma que señale la ley.</i></p> <p><i>Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en un organismo autónomo en la forma que determine la ley.</i></p> <p><i>La ley contemplará mecanismos que aseguren la autonomía de las organizaciones sindicales y su propio financiamiento.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>	<p>Se reemplaza el art. 22:</p> <p><i>22.- El derecho a sindicarse en los casos y forma que señale la ley. Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.</i></p> <p><i>La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de las organizaciones sindicales y su propio financiamiento.</i></p> <p><i>Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades políticas partidistas.</i></p> <p><i>Las organizaciones sindicales no podrán tener fines de lucro."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
--	--

Tabla 18: Comparado de los derechos constitucionales laborales en el Acta Constitucional nro. 3 de 1976 y el DL 2.755 de 1979.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de las normas, obtenidas del sitio BCN.

Del comparado antes expuesto, destacamos dos aspectos de la modificación del DL 2.755 de 1979, con contenido protector de la vida y salud del trabajador:

- El derecho al descanso, al tiempo libre, la limitación de jornada y a las vacaciones pagadas; y
- Mantener y reforzar la idea de estatuto único transversal y universal a toda clase de trabajadores: “Todos los trabajadores de la República, sin distinción alguna, cualquiera sea el rango de las normas que actualmente los rijan, quedarán sometidos a las leyes laborales generales o especiales, que se dicten en virtud de las presentes disposiciones constitucionales.”.
- Se mantiene el rol subsidiario del Estado en el modelo de seguridad social.

1.8.6 DL nro. 3.464 de 11 de agosto de 1980. Aprueba nueva Constitución Política y la somete a ratificación por plebiscito.¹⁷⁴

Luego de varias fórmulas constitucionales concebidas en el gobierno de facto, tales como el Acta Constitucional nro. 3 de 1976 y el DL 2.755 de 1979, la regulación definitiva y estable por varios años de los derechos fundamentales laborales, tanto individuales como colectivos, y de seguridad social, es la de la nueva Constitución de 1980, la cual reemplazó en su totalidad a la Carta Magna de 1952 y sus modificaciones posteriores, contemplando en el “*Capítulo III. De los derechos y deberes constitucionales*” (arts. 19 a 23), el nuevo catálogo de garantías.

1.8.6.1 Comparado de los derechos fundamentales en el DL 2.755 de 1979 y en la versión original de la nueva Constitución de 1980 y sus elementos principales.

A modo de efectuar una sucinta revisión, se inserta en la tabla siguiente el comparado de normas constitucionales laborales y previsionales en el DL 2.755 de 1979 y su redacción definitiva, la cual se mantuvo intacta hasta 1989, momento en que se añade contenido al art. 19 nro. 16, en virtud de la ley nro. 18.825 (DO 17-AGO-1989), y al art. 19 nro. 19 mediante la importante reforma constitucional de la ley nro. 20.050 (DO 26-AGO-2005).

Comparado derechos fundamentales laborales en el DL 2.755 de 1979 y en la versión original de la nueva Constitución de 1980	
DL 2.755 de 1979¹⁷⁵	Nueva Constitución Política de 1980 (primera versión original histórica)

¹⁷⁴ Dl nro. 364 (DO 11-AGO-1980). Aprueba nueva Constitución Política y la somete a ratificación por plebiscito. CHILE. M. del Interior. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/2kcggy>>.

¹⁷⁵ Su texto dispuso modificaciones puntuales a los derechos constitucionales instaurados en el Acta Constitucional nro. 3 (DL nro. 1552 de 1976):

“*Artículo 1º- Introdúcense las siguientes modificaciones al artículo 1º del Acta Constitucional N° 3:*
a) Sustitúyese el N° 20, por el siguiente: (...)”.

<p><i>De los derechos constitucionales y sus garantías</i></p> <p><i>Artículo 1.- Los hombres nacen libres e iguales en dignidad. Esta Acta Constitucional asegura a todas las personas:</i></p> <p>(...)</p> <p><i>20.- La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho al trabajo. Todos los trabajadores de la República, sin distinción alguna, cualquiera sea el rango de las normas que actualmente los rijan, quedarán sometidos a las leyes laborales generales o especiales, que se dicten en virtud de las presentes disposiciones constitucionales.</i></p> <p><i>Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad e idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena en los casos que ella determine.</i></p> <p><i>Toda persona tiene derecho a la libre elección del trabajo y a una justa retribución que asegure a ella y su familia, a lo menos, un bienestar acorde con la dignidad humana.</i></p> <p><i>La ley establecerá formas de participación del trabajador en la comunidad humana de trabajo que constituye la empresa.</i></p> <p><i>Ninguna clase de trabajo o industria puede ser prohibida, a menos que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salud públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.</i></p> <p><i>La ley determinará las profesiones que requieren título y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas.</i></p> <p><i>La colegiación será obligatoria en los casos expresamente exigidos por la ley, la cual sólo podrá imponerla para el ejercicio de una profesión universitaria.</i></p> <p><i>No se podrá exigir la afiliación a una organización sindical o gremial como requisito para desarrollar una actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en ellos.</i></p> <p><i>Toda persona tiene derecho al descanso y al disfrute de su tiempo libre, y todo trabajador a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas en la forma que determine la ley.</i></p> <p><i>La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores a</i></p>	<p>En un solo numeral se condensan derechos fundamentales laborales de carácter individual y colectivo, pero en esta última categoría, sólo lo relativo a la negociación colectiva y huelga, dejándose en un numeral aparte lo concerniente a la libertad sindical:</p> <p><i>Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas:</i></p> <p>(...)</p> <p><i>16o.- La libertad de trabajo y su protección.</i></p> <p><i>Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.</i></p> <p><i>Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.</i></p> <p><i>Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas.</i></p> <p><i>La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.</i></p> <p><i>No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al</i></p>
--	--

<p>quienes la ley les permita expresamente negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución equitativa y pacífica.</p> <p>La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.</p> <p>No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado y de las Municipalidades, como tampoco las personas que trabajen en empresas cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las empresas cuyos trabajadores estén sometidos a la prohibición que establece este inciso."</p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>	<p>abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso;</p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>21.- <i>El derecho a la seguridad social.</i></p> <p>Corresponde al Estado formular la política nacional de seguridad social, controlar el funcionamiento del sistema y asegurar el derecho preferente de los afiliados a efectuar su operación.</p> <p>La ley establecerá un sistema de seguridad social que satisfaga de modo uniforme, solidario y suficiente los estados de necesidad individuales y familiares producidos por cualquier contingencia y, especialmente, por los de maternidad, vejez, muerte, accidente, enfermedad, invalidez, cargas familiares y desempleo, mediante las correspondientes prestaciones preventivas, reparadoras y recuperadoras.</p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>	<p>Se diseña un sistema de seguridad social con marcado rol subsidiario del Estado, y semipétreo, toda vez que reserva este tópico a la regulación de ley con quórum más exigente:</p> <p>18o.- <i>El derecho a la seguridad social.</i></p> <p>Las leyes que regulen el ejercicio de este derecho serán de quórum calificado.</p> <p>La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer cotizaciones obligatorias.</p> <p>El Estado supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social;</p> <p>En esta versión original de la Constitución de 1980, las leyes de quórum calificado exigían la mayoría absoluta para su aprobación, modificación o derogación:</p> <p>Artículo 63.- <i>Las leyes a las cuales la Constitución confiere el carácter de orgánicas constitucionales y las que interpreten los preceptos constitucionales, necesitarán para su</i></p>

	<p><i>aprobación, modificación o derogación, de los tres quintos de los diputados y senadores en ejercicio.</i></p> <p><i>Las leyes de quórum calificado requerirán para su aprobación, modificación o derogación, de la mayoría absoluta de los diputados y senadores en ejercicio.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p><u>Derechos colectivos laborales relativos al sindicato:</u></p> <p><i>22.- El derecho a sindicarse en los casos y forma que señale la ley. Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.</i></p> <p><i>La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de las organizaciones sindicales y su propio financiamiento.</i></p> <p>Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades políticas partidistas.</p> <p><i>Las organizaciones sindicales no podrán tener fines de lucro."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>	<p>En cuanto a los derechos colectivos laborales relativos al sindicato, la nueva Carta Política consagra el principio internacional de la libertad sindical en todas sus dimensiones, conservando gran parte del contenido del DL 2.755 de 1979, pero intensificando la prohibición de las actividades político partidistas:</p> <p><i>19o.- El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.</i></p> <p><i>Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el sólo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley. La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales y sus dirigentes no podrán intervenir en actividades político partidistas;</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>

Tabla 19: Comparado derechos fundamentales laborales en el DL 2.755 de 1979 y en la versión original de la nueva Constitución de 1980.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de las normas, obtenidas del sitio BCN.

Tal como afirma Irureta (2006) “La Constitución de 1980 -con una visión algo economicista del mundo del trabajo - se apartó de las tendencias consagradas en el Estatuto de Garantías”¹⁷⁶, tratándose de un “claro distanciamiento en lo que respecta al denominado

¹⁷⁶ IRURETA URIARTE, P. Constitución... Op. cit., p. 25. En esto Irureta cita indicando ver WALKER ERRÁZURIZ, Francisco. Análisis sucinto de las normas constitucionales vigentes en materia de Derecho laboral en Chile. En: MONTOYA MELGAR, Alfredo (coord.). El Trabajo y la Constitución. Estudios en

constitucionalismo social”¹⁷⁷ , siendo el artículo 19 nro. 16 “un precepto clave al momento de explicar el programa laboral de la Constitución (...) , y permite entender en su globalidad el Orden Público económico y laboral que rige en el Derecho chileno. Ese orden, en lo que respecta al Derecho del Trabajo, se caracteriza por el reconocimiento de la libertad de trabajo y de empresa, el pluralismo social, la autonomía colectiva, y la tutela y protección del trabajo.”¹⁷⁸.

1.8.6.2 Principales aspectos y elementos en torno al nuevo contenido de los derechos fundamentales laborales y previsionales en la Carta Política de 1980.

Los principales aspectos y elementos en torno al nuevo contenido de los derechos fundamentales laborales y previsionales en la Carta Política de 1980 y su alcance, a nuestro parecer, son los siguientes:

- Como primer alcance relevante, está la supresión del *derecho al trabajo*. Al respecto Irureta (2006) señala que: “El Consejo de Estado -que conoció el anteproyecto de Constitución elaborado por la Comisión ORTÚZAR- eliminó la consagración del derecho al trabajo, reemplazándolo por una idea genérica de *libertad de trabajo (...)*”¹⁷⁹ , con la finalidad de:

“(...) Eliminar toda referencia a un derecho social del estilo del derecho al trabajo, (...) que no diera acción para exigir su cumplimiento. De allí que nuestra actual Constitución no tenga referencias para la alimentación, la vivienda, el vestuario, las limitaciones de jornada, la cultura o las vacaciones, (...) a pesar de que

homenaje al profesor Manuel Alonso Olea. Academia Iberoamericana de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid, 2003, p. 209.

¹⁷⁷ *Ibíd.*, p. 25. En esto Irureta cita a VIVANCO MARTÍNEZ, Ángela. Curso de Derecho Constitucional. Aspectos dogmáticos de la Carta Fundamental de 1980. T. II. Santiago, Ediciones Universidad Católica de Chile, 2006, p. 425. Además cita a VERDUGO MARINKOVIC, Mario, PFEFFER URQUIAGA, Emilio y NOGUEIRA ALCALÁ , Humberto. Derecho Constitucional. T. I . 2° ed., Editorial Jurídica de Chile. Santiago, 1997, p.286.

¹⁷⁸ *Ibíd.*, p. 30

¹⁷⁹ *Ibíd.*, pp. 25 y 26.

muchas de estas categorías se encuentran ampliamente reconocidas a nivel internacional.

*En el fondo, los redactores de la Constitución partieron de la base que la naturaleza de los denominados derechos sociales suponía una prestación directa por parte del Estado que éste no estaba en condiciones de cumplir, cuestión que podría provocar un descrédito constitucional”.*¹⁸⁰

La eliminación del derecho al trabajo además se explica con la afirmación de que “la Constitución de 1980 privilegiaba un sistema económico basado en la libertad de empresa, en que los particulares, y no el poder público, son los principales oferentes de empleo.”¹⁸¹

- Se fortalecen los derechos de autonomía laboral, “poniendo énfasis en la libertad de trabajo, en la libre contratación y elección del trabajo, en la no discriminación laboral y en la libertad de afiliación.”¹⁸²
- Titulares protegidos por el art. 19 nro. 16: son los trabajadores tanto dependientes como independientes del sector privado, en cuanto personas naturales, toda vez que para las personas jurídicas se contempló la garantía del art. 19 nro. 21 (libertad de empresa). “La libertad de trabajo es una garantía que se consagró precisamente para proteger el trabajo humano”.¹⁸³ Se excluye al mundo de los funcionarios públicos, quienes quedaron amparados en la norma del art. 19 nro. 17.
- Alcance de la libertad de trabajo: “Centrada en el ámbito individual, la libertad de trabajo supone reconocerle a toda persona el derecho constitucional para buscar, escoger, obtener, practicar, ejercer o desempeñar cualquier actividad remunerativa, profesión u oficios lícitos, vale decir, no prohibidos por ley. También incluye el derecho

¹⁸⁰ *Ibíd.*, p. 26.

¹⁸¹ *Ibíd.*, p. 27.

¹⁸² *Ibíd.* ant.

¹⁸³ *Ibíd.*, p. 36.

a abandonar una actividad”.¹⁸⁴ Como presupuesto básico de esta libertad, debe tenerse presente que . “El vínculo laboral solo puede sustentarse en un acuerdo libre de voluntades”.¹⁸⁵

- Libertad de contratación y omisión de la irrenunciabilidad de los derechos laborales:
“Para el empleador, la libre contratación se alza como un derecho vinculado a la libertad de empresa. Este derecho le asegura un poder amplio de contratación del personal, teniendo que ceñirse a criterios de idoneidad y capacidad del trabajador tanto en la selección como en el mantenimiento del vínculo.”,¹⁸⁶ donde la opción de preferir a un trabajador por sobre otro debe fundarse en “criterios de objetividad y racionalidad”.¹⁸⁷
“Desde la perspectiva del trabajador, la libertad de contratación le permite vincularse autónomamente, acordando las condiciones en que deba ejecutarse la tarea. (...) el contrato de trabajo es un acto jurídico que requiere de un consentimiento lícito, de forma tal que los contratantes tienen derecho a concordar las reglas y cláusulas se ejecutará la prestación debida. Esto no supone, por cierto, que la Constitución haya consagrado el principio de la autonomía laboral en materia laboral. Por el contrario, existe una reafirmación de exigencias de irrenunciabilidad en lo que respecta a los derechos mínimos que consagra el ordenamiento jurídico-laboral, ya que el ámbito de autonomía se puede ejercer sobre el conjunto de derechos obligatorios establecidos por el orden estatal (...). La conclusión anterior fluye tanto de la doctrina y jurisprudencia , como de la historia fidedigna del precepto constitucional.”.¹⁸⁸ Ahora bien, la Carta Magna no

¹⁸⁴ *Ibíd.*, p. 49. En esta cita, Irureta indica ver EVANS DE LA CUADRA, Enrique. Los derechos constitucionales. Tomo II. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, 1986, p. 216. Además CEA EGAÑA, José Luis. Derecho Constitucional chileno. T. II. Ediciones Universidad Católica de Chile. Santiago, 2004, p. 427. Por último dispone ver a SAVATIER, Jean. La liberté dans le travail. *Droit Social* N° 1, 1990, p. 49.

¹⁸⁵ *Ibíd.*, p. 51.

¹⁸⁶ *Ibíd.*, p. 63.

¹⁸⁷ *Ibíd.* ant.

¹⁸⁸ *Ibíd.*, pp. 63 y 64. En este sentido Irureta indica ver KAHN FREUND, Otto. Trabajo y Derecho. Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1987, p. 62. También a LASTRA, José Manuel. Inconstitucionalidad de las cláusulas sindicales: ¿70 años después?. *Revista Española de Derecho del Trabajo*. N° 112, 2002, p. 654.

consagró ni mencionó la irrenunciabilidad de los derechos laborales “no porque tenga el ánimo de rechazarla, puesto que es algo que está en la legislación, sino porque, al ubicarla aquí y darle rango constitucional, le asalta el temor (...) de que se encontrarían frente a la necesidad, en otros preceptos de la Constitución, de establecer a cada momento normas irrenunciables.”¹⁸⁹ En suma, (...) la libertad de contratación laboral supone reconocer la existencia de un Orden Público laboral inderogable por las partes y que establece límites a la libertad de contratar (...). Por sobre dicho nivel de garantismo, los contratantes podrán establecer cláusulas recíprocas, incluso renunciadas determinadas. Pero lo que no podría ocurrir es que en virtud de dicha autonomía se permitiera un sistema generalizado de renunciabilidad de derechos básicos.”¹⁹⁰

- Derecho a la justa retribución: debe recordarse que en la Constitución Política de 1952, inicialmente no se aludía a la remuneración de los servicios laborales directamente, sino al aseguramiento de “las **condiciones económicas de la vida** en forma de proporcionar a cada habitante un mínimo de bienestar, adecuado a la satisfacción de sus necesidades personales y a las de su familia.”¹⁹¹ Fue la reforma de 1971 de la Ley 17.398 sobre Estatuto de Garantías donde se reformula la garantía constitucional laboral el derecho a “una **remuneración suficiente** que asegure a ella (toda persona) y su familia un bienestar acorde con la dignidad humana y a una justa participación en los beneficios que de su actividad provengan.”¹⁹²

El derecho a la justa retribución fue incorporado por primera vez en el Acta Constitucional nro. 3 de 1976, con el siguiente tenor:

“Toda persona tiene, asimismo, derecho a la libre elección del trabajo y a una justa retribución que asegure a ella y su familia, a lo menos, un bienestar acorde

¹⁸⁹ *Ibíd.*, p. 64. El autor ofrece revisar las Actas Oficiales de la Comisión de Estudio de la Nueva Constitución Política de la República designada por DS nro. 1.064 (DO 12 de Noviembre de 1973), del Ministerio de Justicia, sesión nro. 200, p. 24.

¹⁹⁰ *Ibíd.*, p. 65.

¹⁹¹ Constitución Política de la República de Chile de 1925. Versión original histórica. *Op. cit.*

¹⁹² Constitución Política de la República de Chile de 1925. Versión reformada en virtud de la Ley 17.398. *Op. cit.*

con la dignidad humana”.¹⁹³

Lo destacado es nuestro.

La Constitución de 1980 se limita a señalar el derecho a la justa retribución, sin definirla ni darle un contexto como lo hicieron los textos constitucionales antecesores. Se usó la voz “retribución” en vez de remuneración para “graficar en ello una expresión amplia y aplicable a cualquier modalidad de trabajo apta para configurarla”¹⁹⁴, vale decir “diversas modalidades de ingreso pecuniario, las que pueden ser remuneración, , participación en las utilidades, o algún otro género de ingreso en dinero (...)”.¹⁹⁵ Ahora bien, si bien el vínculo laboral se construye en torno a la autonomía de la voluntad, esta no es ilimitada, pues se encarga al Derecho laboral la protección del contratante débil, que es el trabajador, mediante el aseguramiento de derechos básicos, mínimos irrenunciables , “en materia de remuneración mínima obliga a concluir que la convención de los contratantes se encuentra altamente regulada.”¹⁹⁶

- Principio de la no discriminación laboral: en el ámbito laboral, este principio se consagró por primera vez en el Acta Constitucional nro. 3 de 1976, existiendo de modo genérico la garantía de la igualdad ante la ley en la Constitución de 1925 (art. 10 nro. 1).
- Libertad de trabajo de toda persona, respetando límites: el pasaje del art. 19 nro. 16 de la nueva Constitución: “Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.”, a juicio de Irureta (2006) “transcribe uno de los párrafos más tradicionales en materia de la libertad de la industria y del comercio (...) Se trata (...) de una norma que viene desde la Constitución de 1833 (...) El constituyente de 1980 reconoce a toda persona una amplia facultad para desarrollar cualquier trabajo que se

¹⁹³ Acta Constitucional nro. 3 de 1976. Op. cit.

¹⁹⁴ IRURETA URIARTE, P. Constitución... Op. cit., p. 69.

¹⁹⁵ *Ibíd.* ant.

¹⁹⁶ *Ibíd.*, p. 70.

considere necesario y adecuado para su vida, siempre y cuando sea lícito.”¹⁹⁷

- La moral como primer límite: El concepto “buenas costumbres”, presente en la Constitución de 1925, es reemplazado por el de “moral”, por primera vez en el Acta Constitucional nro. 3 de 1976. El concepto de moral debe entenderse más amplio, jurídico y comprensivo de buenas costumbres.
- Seguridad pública como segundo límite: “deberá entenderse que un trabajo se opone a la seguridad pública cuando la actividad atenta contra la tranquilidad interior o exterior de la sociedad que resulta del respeto al ordenamiento jurídico vigente. También afectan la seguridad pública aquellos trabajos que pongan en peligro la libertad, la integridad o la vida de los habitantes.”¹⁹⁸

A muestreo entender, este límite está vinculado a todas las normas laborales que contempla criterios de seguridad contra accidentes laborales, o catástrofes medioambientales, tales como la Ley nro. 16.744 y sus reglamentos, unido a los numerosos reglamentos de seguridad por rubros o temas, tales como: minas, puertos, transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada, sustancias y residuos peligrosos, instalaciones radiactivas, jardines infantiles, establecimientos educacionales, baños públicos, mataderos y frigoríficos, certificación de calidad de elementos de protección personal, etc.

- Salubridad pública como tercer límite: Lo salubre dice relación con “aquello que es bueno para la salud, saludable”.¹⁹⁹

Este límite tiene directa relación con la materia objeto de estudio de la presente memoria, cual es el marco jurídico protector de la vida y salud del trabajador . Este límite está en total armonía y tiene directa relación con aquellas normas sanitarias y de seguridad laboral, tales como la Ley 16.744 y el actual Decreto Supremo nro. 594 de

¹⁹⁷ *Ibíd.*, p. 91 y 92.

¹⁹⁸ *Ibíd.*, p. 96. En este aspecto, el autor indica ver a SILVA BASCUÑÁN, Alejandro. Tratado de Derecho Constitucional. T. II. Editorial Jurídica de Chile. Santiago, 1963, p. 308.

¹⁹⁹ *Ibíd.*, p. 97.

2000, el cual aprueba el Reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo del Ministerio de Salud.

Por último, cabe mencionar que este límite es exclusivo de la libertad de trabajo.

- Exigencia del interés nacional declarado por ley como cuarto límite: se trata de un concepto “indeterminado, pero que concentra algo del orden público y de la seguridad del Estado. También tendrá otras manifestaciones vinculadas al bien común (...) Lo distintivo del interés nacional, en todo caso, es que el mismo debe ser declarado por ley, cuestión que no se exige ni de la moral, ni tampoco de la seguridad o salubridad públicas. En estos tres últimos casos, la Administración tiene facultades para ejercer la función delimitadora, aun cuando se debe probar y motivar en cada caso la concurrencia de la causa de delimitación. La autoridad no goza de discrecionalidad absoluta para calificar estos supuestos (...) Asimismo, en la declaración del interés nacional, el legislador no tiene una facultad totalmente libre o vacía de contenido. Por el contrario, cada vez que el legislador invoque el interés nacional como pretexto para limitar cierto tipo de trabajo, su examen deberá ser razonado y objetivo , explicitando las argumentaciones de su opción.”²⁰⁰
- No se menciona el orden público como límite: en esto hay una diferencia con la libertad de empresa o económica de la Constitución de 1980, consagrada en el art. 19 nro. 21:
*“21o.- El derecho a desarrollar cualquiera actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen.”*²⁰¹

1.8.6.3 Iniciativa y quórums de las leyes laborales y previsionales en la nueva Constitución de 1980.

En primer lugar, debe considerarse que, en la nueva CP de 1980, en su versión inicial,

²⁰⁰ *Ibíd.*, pp. 98 y 99. En este concepto el autor recomienda ver GARCÍA DE ENTERRÍA, Eduardo. Una nota sobre el interés general como concepto jurídico indeterminado. *Revista Española de Derecho del Trabajo*, N° 89, 1990, p. 74.

²⁰¹ Constitución Política de la República de Chile de 1980, versión original histórica. *Op. cit.*

las materias laborales y previsionales son propias de ley común o simple, la tenor de la norma original siguiente:

“Materias de Ley

Artículo 60.- Sólo son materias de ley:

(...)

*3) Las que son objeto de **codificación**, sea civil, comercial, procesal, penal u otra;*

*4) Las materias básicas relativas al **régimen jurídico laboral, sindical, previsional y de seguridad social**;*

(...)

14) Las demás que la Constitución señale como leyes de iniciativa exclusiva del Presidente de la República”.

En relación con la iniciativa legislativa de las materias laborales, se aplica la regla general es el mensaje presidencial o la moción parlamentaria indistintamente:

“Artículo 62.- Las leyes pueden tener origen en la Cámara de Diputados o en el Senado, por mensaje que dirija el Presidente de la República o por moción de cualquiera de sus miembros. Las mociones no pueden ser firmadas por más de diez diputados ni por más de cinco senadores”.

No obstante, en materia de negociación colectiva, previsión social e ingreso mínimo del sector laboral privado, rige la excepción de la iniciativa exclusiva presidencial:

“Artículo 62.- (...)

Corresponderá, asimismo, al Presidente de la República la iniciativa exclusiva para: (...)

*4o.- (...) como asimismo fijar las **remuneraciones mínimas de los trabajadores del sector privado**, aumentar obligatoriamente sus remuneraciones y demás beneficios económicos o alterar las bases que sirvan para determinarlos; todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en los números siguientes;*

*5o.- Establecer las modalidades y procedimientos de la **negociación colectiva** y determinar los casos en que no se podrá negociar, y*

*6o.- Establecer o modificar las normas sobre **seguridad social** o que incidan en ella, tanto del sector público como del sector privado.*

*El Congreso Nacional sólo podrá **aceptar, disminuir o rechazar** los servicios, empleos, emolumentos, préstamos, beneficios, gastos y demás iniciativas sobre la materia que proponga el Presidente de la República.”.*

Lo destacado es nuestro.

Finalmente, en cuanto a los quórum de aprobación, para las materias de ley simple o común, que es la regla general, equivale a la mayoría simple de los parlamentarios presentes en sala. Excepcionalmente, todo lo relacionado con el derecho a la seguridad social, se requiere quórum calificado, al tenor del art. 19 nro. 18 de la CP de 1980:

“CAPITULO III

De los Derechos y Deberes Constitucionales

Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas:

(...)

18o.- El derecho a la seguridad social.

Las leyes que regulen el ejercicio de este derecho serán de quórum calificado.”.

Conforme a la norma transcrita, corresponde aprobar por quórum calificado las leyes que regulen el derecho a la seguridad social, equivalente aquél a la mayoría absoluta de los diputados y senadores en ejercicio, al tenor de la disposición siguiente:

“Artículo 63.- Las leyes a las cuales la Constitución confiere el carácter de orgánicas constitucionales y las que interpreten los preceptos constitucionales, necesitarán para su aprobación, modificación o derogación, de los tres quintos de los diputados y senadores en ejercicio.

*Las leyes de **quórum calificado** requerirán para su aprobación, modificación o derogación, de la **mayoría absoluta de los diputados y senadores en ejercicio.**”.*

Lo destacado es nuestro.

1.8.7 Leyes nro. 18.018²⁰² de 1981 y 18.372²⁰³ de 1984. Modifican el DL nro. 2.200 de 1978.

El DL nro. 2.200 de 1978, en cuanto estatuto laboral germinal del Plan Laboral fue

²⁰² Ley nro. 18.018 (DO 14-AGO-1981) Modifica decreto ley n° 2.200 de 1978, y otras disposiciones en materia laboral. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/2w0ab>>.

²⁰³ Ley nro. 18.372 (DO 17-DIC-1984). Modifica el decreto ley nro. 2.200, de 1978. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2fz62>>

sometido a una serie de modificaciones seis años después, en virtud de las leyes 18.018 de 1981 y 18.372 de 1984.

Es importante recordar, que en virtud del DL 2.200 se elimina la distinción entre obrero y empleado, reemplazándola por la categoría única de trabajador.

El art. 3 contempla las nuevas definiciones de las partes del vínculo laboral:

DL 2.200	Ley 18.018
<p>Artículo 3°.- Para todos los efectos legales se entiende:</p> <p>a) Por empleador, la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo, y b) Por trabajador, toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.</p>	<p>2.- Sustitúyese el artículo 3° por el siguiente: "Artículo 3°- Para todos los efectos legales se entiende:</p> <p>a) Por empleador, la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo;</p> <p>b) Por trabajador toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y</p> <p>c) Por trabajador independiente, aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.</p> <p>El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.</p> <p>Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotado de una individualidad legal determinada."</p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>Artículo 4°.- Para los efectos previstos en esta ley, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o en representación de una persona natural o jurídica.</p>	<p>3.- Agrégase al artículo 4° el siguiente inciso: "Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos del trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores."</p>

Se establece la definición de contrato individual de trabajo:

DL 2.200	Ley 18.018	Ley 18.372
<p>Artículo 6.- El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo. El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador, o una asociación de empleadores, y un trabajador.</p> <p>Artículo 7°.- Contrato individual de trabajo es aquel en cuya virtud un trabajador se obliga a prestar servicios personales a un empleador o asociación de empleadores, bajo subordinación o dependencia, a cambio de una remuneración determinada..</p>	<p>4.- Reemplázase el inciso segundo del artículo 6° por el siguiente: "El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador."</p> <p>5.- Reemplázase el artículo 7° por el siguiente: "Artículo 7°- Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada."</p>	<p>3.- Agrégase al artículo 6° el siguiente inciso final: "Las estipulaciones de un contrato individual de un trabajo regido por un contrato colectivo de trabajo, no podrán significar disminución de la suma de los beneficios que a él corresponden por aplicación del contrato colectivo";</p>

En cuanto a los principios generales tradicionales y nuevos, hay ciertos matices:

- Irrenunciabilidad:

DL 2.200	Ley 18.372
<p>Artículo 5°.- Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables. Los contratos individuales y los contratos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.</p>	<p>Artículo 5°.- Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo. Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente"</p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>

● Celebración del contrato y plazo de escrituración:

DL 2.200	Ley 18.018	Ley 18.372
<p>Artículo 9°.- El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.</p> <p>El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de 30 días de incorporado el trabajador, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 2 a 7 ingresos mínimos mensuales.</p> <p>Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva inspección del trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiera en su actitud ante dicha inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.</p> <p>Si el empleador no hiciere uso del derecho que se le confiere en el inciso</p>	<p>7.- En el artículo 9°:</p> <p>a) Reemplázase, en el inciso segundo la frase "de 2 a 7 ingresos mínimos mensuales", por lo siguiente: "de ocho Unidades de Fomento a veinticinco Unidades de Fomento".</p> <p>b) Agréganse los siguientes incisos a continuación del inciso segundo, pasando los incisos tercero y cuarto a ser sexto y séptimo:</p> <p>"El contrato de trabajo que se celebre por un lapso no superior a treinta días, sea porque así lo han convenido las partes o lo determine la naturaleza de los servicios contratados, deberá suscribirse dentro de los dos días hábiles siguientes a la incorporación del trabajador, bajo apercibimiento de aplicar la misma multa a que alude el inciso segundo.</p> <p>El contrato sujeto a las modalidades a que se refiere el inciso anterior, no podrá prorrogarse en más de sesenta días.</p> <p>El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener, en el lugar de trabajo un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes."</p> <p>c) Sustituir en el inciso final, la frase "el inciso segundo", por "los incisos segundo y tercero".</p>	<p>4.- Reemplázase el artículo 9° por el siguiente:</p> <p>Artículo 9°.- El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en el plazo a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.</p> <p>El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de diez unidades de fomento.</p> <p>Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.</p> <p>Si el empleador no hiciere uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.</p> <p>El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes.</p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>

<p><i>anterior, dentro del plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>		
---	--	--

- Modificaciones al contrato:

Se conserva lo dispuesto por el art. 11:

“Artículo 11.- Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes legales de remuneraciones. Sin embargo, aun en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.”

La norma del art. 12, que también rige esta materia, fue sometida a modificaciones:

DL 2.200	Ley 18.018	Ley 18.372
<p>Artículo 12.- Las estipulaciones del contrato de trabajo sólo podrán modificarse por acuerdo de las partes. No obstante, el empleador podrá alterar por causa justificada la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o</p>	<p>9.- Reemplázase el artículo 12 por el siguiente:</p> <p>"Artículo 12.- El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin</p>	<p>5.- Reemplázase el artículo 12 por el siguiente:</p> <p>"Artículo 12.- El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin</p>

<p><i>recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>	<p><i>que ello importe menoscabo para el trabajador.</i></p> <p><i>Corresponderá al inspector del trabajo respectivo, en caso de reclamo del trabajador, pronunciarse sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en el inciso precedente, pudiendo recurrirse de su resolución ante el Director del Trabajo.</i></p> <p><i>Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>	<p><i>que ello importe menoscabo para el trabajador.</i></p> <p><i>Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.</i></p> <p><i>El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el Inspector del Trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el Juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes"</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
--	---	---

En la tabla siguiente se expondrán los aspectos en materia de protección de la vida y salud del trabajador que fueron reformulados en virtud de la ley antes señalada.

Comparado DL 2.200 de 1978, ley 18.018 de 1981 y Ley 18.372 de 1984 en materia de protección de la vida y salud del trabajador			
Materia	DL 2.200	Ley 18.018	Ley 18.372
1. No discriminación laboral	<p>Artículo 2º.- El trabajo cumple una función social y constituye para cada cual un deber y un derecho, siendo las personas libres para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.</p> <p>Son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias.</p> <p style="text-align: center;">Lo destacado es nuestro.</p>	<p>1.- Reemplázase el inciso primero del artículo 2º por el siguiente:</p> <p>"Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan."</p>	<p>Sustitúyese el inciso segundo del artículo 2º, por el siguiente:</p> <p>"Son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias".</p> <p style="text-align: center;">Lo destacado es nuestro.</p>
2. Jornada y sus topes diario y semanal (duración del trabajo) Nueva jornada 5x2	<p>La regla general de la jornada semanal es <u>48 horas</u>, distribuidas en <u>seis días</u>.</p> <p>Artículo 34.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 48 horas semanales.</p> <p>Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios en su propio domicilio; los que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados, y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes,</p>		<p>Se mantiene la jornada semanal de 48 horas, pero se elimina como excepción el caso de los trabajadores que laboran en su propio domicilio, que eran principalmente talleres artesanales:</p> <p>15.- Reemplázase el inciso segundo del artículo 34 por el siguiente:</p> <p>"Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores, los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, los agentes</p>

	<p>cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.</p> <p><u>Distribución:</u></p> <p>Artículo 39.- Los máximos semanales establecidos precedentemente deberán distribuirse en seis días (...)</p> <p><u>Ampliación de jornada del comercio por festividades:</u></p> <p>Artículo 36.- La jornada de trabajo de los dependientes del comercio podrá ampliarse hasta un máximo de 10 horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades, siempre que medie permiso de la autoridad pública pertinente para extender los horarios de atención al público. En este caso, las horas que excedan el máximo señalado en el inciso primero del artículo 34 o la jornada ordinaria convenida, si fuere menor, se pagarán como extraordinarias.</p> <p><u>Registro de las horas</u></p>	<p><u>Distribución:</u></p> <p>Reemplázase el artículo 39 por el siguiente:</p> <p>"Artículo 39.- El máximo semanal establecido en el artículo 34, no podrá distribuirse en más de seis días ni exceder de doce horas diarias, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 36."</p> <p><u>Ampliación de jornada del comercio por festividades:</u></p> <p>Reemplázase el artículo 36 por el siguiente:</p> <p>"Artículo 36.- El empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades. En este caso las horas que excedan el máximo señalado en el inciso primero del artículo 34, o la jornada convenida, si fuere menor, se pagarán como extraordinarias."</p>	<p>comisionistas y de seguros, vendedores viajeros, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.</p> <p><u>Distribución:</u> Nueva jornada 5x2, es decir, se permite distribuir la jornada semanal en 5 o 6 días, con tope de 10 horas diarias.</p> <p>19.- Reemplázase el artículo 39 por el siguiente:</p> <p>"Artículo 39.- El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 34 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.</p> <p>En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 49.";</p> <p><u>Ampliación de jornada del comercio por festividades:</u></p> <p>Agrégase al artículo 36, el siguiente inciso segundo:</p> <p>"Cuando el empleador ejerciere la facultad prevista en el inciso anterior no procederá pactar horas extraordinarias."</p> <p><u>Registro de las horas trabajadas:</u></p> <p>21.- Reemplázase el artículo 44 por el siguiente:</p> <p>"Artículo 44.- Para los</p>
--	--	--	--

	<p><u>trabajadas:</u></p> <p>Artículo 44.- Para los efectos de controlar las horas de trabajo y pagar las horas extraordinarias, el empleador llevará un registro especial, que podrá consistir en un libro de asistencia del personal, un reloj control con tarjetas de registro u otro sistema previamente autorizado por la respectiva inspección del trabajo.</p> <p><u>Tope de dos horas extras por día:</u></p> <p>Artículo 42.- En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día en exceso de la jornada ordinaria máxima legal, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente.</p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>	<p><u>Tope de dos horas extras por día:</u></p> <p>Suprímese, en el inciso primero del artículo 42, la expresión "en exceso de la jornada ordinaria máxima legal.".</p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>	<p>efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjeta de registro.</p> <p>Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad."</p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
--	---	---	--

<p>3. Descanso diario</p>	<p>Descanso diario de dos horas, con reserva de una para almuerzo. (art. 45)</p> <p><i>Artículo 45.- La jornada efectiva de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de una hora para el almuerzo. Este período intermedio no podrá exceder de dos horas, no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria y se concederá, en cuanto sea posible, a la misma hora para todo el personal ocupado en una misma sección del establecimiento.</i></p> <p><i>Cuando la distribución de los alimentos se hiciera en locales anexos a los de las faenas, éstos deberán reunir las condiciones que fije la Dirección del Trabajo.</i></p>	<p>Rebaja a <u>media hora</u> el descanso de colación:</p> <p><i>Reemplázase el artículo 45 por el siguiente:</i></p> <p><i>"Artículo 45.- La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.</i></p> <p><i>Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los trabajos de proceso continuo. En caso de duda de si una determinada labor está o no sujeta a esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante los Tribunales de Justicia en los términos previstos en el artículo 42 de esta ley."</i></p>	<p>Sin modificaciones, por lo que rige la ley 18.018.</p>
<p>4. Descanso dominical y feriados</p>	<p>Domingos y festivos por ley y el 1° de mayo de cada año (art. 46).</p> <p><i>Artículo 46.- Los días Domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.</i></p> <p><i>Se declara feriado el 1° de Mayo de cada año.</i></p> <p><i>Se faculta al Presidente de la República para decretar el cierre obligatorio de los establecimientos comerciales los días Sábados, después de las 13 horas, con las excepciones que establezca.</i></p> <p><i>El empleador, con el acuerdo de los trabajadores, podrá establecer el descanso de hasta un día adicional en la semana, en cuyo caso el</i></p>	<p><i>En el artículo 46:</i></p> <p><i>a) Reemplázase el inciso segundo por el siguiente:</i></p> <p><i>"Se declara Día Nacional del Trabajo el 1° de Mayo de cada año. Este día será feriado.</i></p> <p><i>"b) Deróganse los incisos tercero y final.</i></p>	<p>Se mantiene la regla general de los domingos y festivos por ley.</p>

	<p>máximo legal de la jornada diaria de los demás días podrá excederse en el tiempo que sea necesario para completar el máximo legal semanal que corresponda. Tratándose de esta distribución, la jornada ordinaria diaria de los trabajadores sujetos a los artículos 34, inciso primero, 35 y 38, incisos segundo y tercero no podrá excederse de una hora y treinta y seis minutos, y la jornada ordinaria diaria de los trabajadores indicados en el inciso primero del artículo 38 no podrá excederse de cuarenta minutos.</p>		
<p>5. Excepciones al descanso semanal</p>	<p><u>Fuerza mayor calificada como excepciones al descanso semanal:</u></p> <p>Artículo 48.- Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso semanal no podrán distribuir la jornada normal ordinaria de trabajo en forma que incluya el día Domingo o festivo, salvo el caso de fuerza mayor calificada por la Dirección del Trabajo. Si lo hicieren sin esa autorización, las horas trabajadas en dichos días se pagarán en todo caso con el recargo legal.</p> <p><u>Catálogo casuístico de faenas, actividades y rubros que no gozan del descanso dominical y de días</u></p>	<p><u>Fuerza mayor calificada como excepciones al descanso semanal:</u></p> <p>Reemplázase, en el artículo 48, la oración que continúa después del punto seguido por la siguiente:</p> <p>"Si lo hicieren sin esa calificación las horas trabajadas en dichos días se pagarán en todo caso como extraordinarias y se les aplicará la multa establecida en el artículo 165."</p>	<p><u>Fuerza mayor como excepción al descanso semanal:</u></p> <p>22.- Reemplázase el artículo 48 por el siguiente:</p> <p>"Artículo 48.- Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso semanal no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo el caso de fuerza mayor.</p> <p>Si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se le aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 165."</p> <p><u>Catálogo casuístico de faenas, actividades y rubros que no gozan del descanso dominical y de días festivos por ley y descanso compensatorio:</u></p>

	<p><u>festivos por ley y descanso compensatorio:</u></p> <p>Artículo 49.- Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores sobre descanso dominical o días festivos, los trabajadores que se desempeñen:</p> <p>1. En las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergerable;</p> <p>2. En las explotaciones, labores o servicios que exigen continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;</p> <p>3. En las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;</p> <p>4. En los trabajos necesarios e impostergerables para la buena marcha de la empresa, y</p> <p>5. En las actividades regidas por leyes especiales en la materia.</p> <p>El reglamento enunciará los trabajos comprendidos en las excepciones y las demás modalidades de las labores exceptuadas del descanso dominical y en días festivos.</p> <p>Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo de las faenas exceptuadas, en forma que incluya los días Domingos y festivos, pero las horas trabajadas en dichos días se pagarán con el recargo</p>	<p>23.- Reemplázase el artículo 49 por el siguiente:</p> <p>"Artículo 49.- Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:</p> <p>1.- En las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergerable;</p> <p>2.- En las explotaciones, labores o servicios que exigen continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;</p> <p>3.- En las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;</p> <p>4.- En los trabajos necesarios e impostergerables para la buena marcha de la empresa;</p> <p>5.- A bordo de naves;</p> <p>6.- En las faenas portuarias, y</p> <p>7.- En los establecimientos de comercio y de servicios que atienden directamente al público, respecto de los trabajadores que realizan dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.</p> <p>Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.</p>
--	--	---

	<p><i>legal, siempre que excedan la jornada ordinaria semanal.</i></p> <p><i>Las empresas exceptuadas del descanso dominical a que se refiere el artículo 46 deberán otorgar un día de descanso a la semana, en compensación por las actividades desarrolladas en día Domingo, y un día de descanso por cada día festivo en que los trabajadores debieron prestar sus servicios. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores o por turno para no paralizar el curso de las labores.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>		<p><i>Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar 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. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turno para no paralizar el curso de las labores.</i></p> <p><i>Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, por aplicación de lo dispuesto en el inciso anterior, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 43.</i></p> <p><i>Con todo, el Director del Trabajo podrá autorizar en casos calificados y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descanso cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>6. Nueva jornada especial zonas apartadas de centros urbanos</p>	<p>No se contempla.</p>	<p><i>Agrégase, a continuación del artículo 49, el siguiente artículo:</i></p> <p><i>"Artículo 49-A.- Sin perjuicio de las atribuciones de los inspectores del trabajo, los inspectores municipales y el personal de Carabineros de Chile podrán también denunciar ante la respectiva inspección del trabajo las infracciones a lo</i></p>	<p><i>24.- Agrégase el siguiente artículo 49-A pasando el actual artículo 49-A a ser 49-B:</i></p> <p><i>"Artículo 49-A.- En los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, las partes podrán pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas</i></p>

		<p><i>dispuesto en el presente párrafo de que tomen conocimiento con ocasión del ejercicio de las funciones que les son propias."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>	<p><i>ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingo o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>7. Feriado anual o vacaciones</p>	<p>Unificado de 15 días hábiles (art. 72).</p> <p><i>Artículo 72.- Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles con derecho a remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.</i></p> <p><i>El feriado se concederá de preferencia en Primavera o Verano, considerándose las necesidades del servicio.</i></p> <p><i>El feriado será de veinticinco días hábiles dentro de cada año para los trabajadores que residan en la I, II, III, XI y XII regiones del país o en la provincia de Chiloé y para los que se desempeñen en yacimientos mineros o plantas de beneficio.</i></p> <p><u>Feriado progresivo:</u></p> <p><i>Artículo 73.- Todo trabajador con diez años de trabajo continuos o no, con uno o varios empleadores, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.</i></p> <p><i>Para el cómputo de los años de trabajo, se considerarán incluso los servidos al Estado y demás organismos públicos.</i></p>	<p><i>Derógase el inciso final del artículo 72.</i></p> <p><u>Feriado progresivo:</u></p> <p><i>Reemplázase el artículo 73 por el siguiente:</i></p> <p><i>"Artículo 73.- Todo trabajador con diez años de trabajo para un mismo empleador, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva."</i></p> <p><u>Sábado como inhábil en ciertos casos:</u></p>	<p>Se mantiene la regla general de los 15 días hábiles del art. 72.</p>

	<p><u>Sábado como inhábil en ciertos casos:</u></p> <p>Artículo 74.- En las empresas que tengan establecida una jornada semanal de trabajo de cinco días al tenor del inciso cuarto del artículo 46, el día que no se trabaje durante la semana de acuerdo con esa distribución horaria, será considerado inhábil.</p> <p><u>Límite total del feriado anual:</u></p> <p>Artículo 75.- En ningún caso, el feriado anual de un trabajador podrá exceder de treinta y cinco días corridos.</p> <p><u>Fraccionamiento del feriado:</u></p> <p>Artículo 76.- El feriado deberá ser continuo; pero, el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo en conformidad al reglamento.</p> <p><u>Compensación excepcional en dinero:</u></p> <p>Artículo 79.- El feriado no podrá compensarse en dinero.</p>	<p>Reemplázase el artículo 74 por el siguiente:</p> <p>"Artículo 74.- En las empresas que tengan distribuidas la jornada semanal de trabajo en menos de seis días hábiles, uno de ellos será considerado inhábil para los efectos del feriado."</p> <p><u>Límite total del feriado anual:</u></p> <p>Reemplázase el artículo 75 por el siguiente:</p> <p>"Artículo 75.- El feriado anual de un trabajador no podrá exceder de treinta y cinco días, incluidos los días inhábiles, sea por aplicación de lo dispuesto en el artículo 73, o de cláusulas contenidas en convenios o contratos colectivos o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.</p> <p><u>Fraccionamiento del feriado:</u></p> <p>Reemplázase el artículo 76 por el siguiente:</p> <p>"Artículo 76.- El feriado deberá ser continuo pero, el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos."</p> <p><u>Compensación excepcional en dinero:</u></p> <p>Reemplázase el inciso primero del artículo 79 por el siguiente:</p> <p>"El feriado establecido en el artículo 72 no podrá compensarse en dinero."</p>	
--	---	--	--

	<p><i>Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.</i></p> <p><i>Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por ese beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.</i></p> <p><u>Feriado colectivo:</u></p> <p><i>Artículo 81.- Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva. Este mínimo será de 25 días hábiles en las regiones a que se refiere el inciso tercero del artículo 72.</i></p> <p><i>En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa.</i></p>	<p><u>Feriado colectivo:</u></p> <p><i>Suprímese, en el inciso primero del artículo 81, la siguiente oración: "este mínimo será de veinticinco días hábiles en las regiones a que se refiere el inciso tercero del artículo 72" y el punto seguido que la precede.</i></p>	
--	--	--	--

<p>8. Reglamento Interno</p>	<p><i>Artículo 82.- Las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.</i></p> <p><i>Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud Pública y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.</i></p> <p><i>Las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren inconvenientes, mediante presentación efectuada según corresponda, ante el Ministerio de Salud Pública o ante la Dirección del Trabajo. De igual modo, ese Ministerio o esa Dirección podrán, de oficio, exigir las modificaciones al referido reglamento que estimaren convenientes.</i></p>	<p><i>Reemplázase el artículo 82 por el siguiente:</i></p> <p><i>"Artículo 82.- Las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento.</i></p> <p><i>Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.</i></p> <p><i>El delegado del personal, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación n efectuada ante la autoridad de Salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad."</i></p>	
<p>9. Normas generales del Libro II de la protección a los</p>	<p><i>Artículo 87.- En ningún caso se permitirá al personal dormir en los locales de trabajo.</i></p>	<p><i>Derógase el artículo 87.</i></p>	

<p>trabajadores</p>	<p><i>Asimismo, queda prohibido comer en dichos locales. Para ese efecto, deberán habilitarse departamentos adecuados.</i></p> <p><i>Artículo 88.- Se considerarán industrias o trabajos peligrosos o insalubres, los que determine un reglamento que el Presidente de la República podrá revisar periódicamente.</i></p> <p><i>El reglamento determinará las materias cuyo empleo se prohíbe, tales como la cerusa y el sulfato de plomo; las proporciones en que pueden tolerarse; las señas o indicaciones que deben tener los bultos de carguío, y las demás normas relativas a las industrias peligrosas e insalubres.</i></p> <p><i>Artículo 89.- Para trabajar en las industrias o faenas a que se refiere el artículo anterior, los trabajadores necesitarán un certificado médico de aptitud física.</i></p>	<p><i>Reemplázase el artículo 88 por el siguiente:</i></p> <p><i>"Artículo 88.- El reglamento señalará las industrias o trabajos peligrosos o insalubres y fijará las normas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 86."</i></p> <p><i>Elimínase en el artículo 89 la palabra "física".</i></p> <p><i>Agrégase, a continuación del artículo 93, el siguiente artículo:</i></p> <p><i>"Artículo 93-A.- Se concede acción popular para denunciar las infracciones a este Párrafo y estarán especialmente obligados a efectuar las denuncias, además de los inspectores del trabajo, el personal del Carabineros de Chile, los conductores de medios de transporte terrestre, los capitanes de naves mercantes chilenas o extranjeras, los funcionarios de aduana y los encargados de las labores de carga y descarga en los puertos."</i></p>	
<p>10. Maternidad</p>	<p><i>Párrafo 2°.</i> <i>De la protección a la maternidad</i></p> <p><i>Artículo 94.- La protección a la maternidad</i></p>	<p><i>58.- Derógase el inciso final del artículo 94.</i></p>	

	<p>se regirá por las disposiciones del presente párrafo y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.</p> <p>Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados.</p> <p>Estas disposiciones beneficiarán a todas las trabajadoras que dependen de cualquier empleador, comprendidas aquellas que trabajan en su domicilio y, en general, a todas las mujeres que estén acogidas a los regímenes de las cajas de previsión u organismos auxiliares.</p> <p>En los servicios, establecimientos o empresas a que se refiere el inciso primero, en que trabajan mujeres, se colocarán, en lugares visibles, carteles que contengan el texto del presente párrafo y el de su reglamento.</p> <p><u>Fuero maternal:</u></p> <p>Artículo 100.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 22.</p>	<p><u>Fuero maternal:</u></p> <p>Agrégase al artículo 100 los siguientes incisos:</p> <p>"No obstante lo dispuesto en el inciso primero si el desafuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal a que aluden los artículos 95 y 96 de la presente</p>	
--	--	--	--

	<p>Si por ignorancia del estado de embarazo se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 22, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviese derecho a subsidio.</p>	<p>ley, aquélla continuará percibiendo el subsidio del artículo 98 hasta la conclusión del período de descanso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.</p> <p>Lo dispuesto en este artículo no es aplicable a las trabajadoras de casa particular."</p>	
<p>11. Salas cunas</p>	<p>Artículo 102.- Los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de 2 años y dejarlos mientras estén en el trabajo.</p> <p>La Dirección del Trabajo podrá ordenar el establecimiento de salas cunas aun en aquellas industrias que ocupen menos de veinte trabajadoras, si las circunstancias existentes en la respectiva industria así lo aconsejaren.</p> <p>Las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento.</p> <p>Con todo, los establecimientos a que se refieren los incisos primero y segundo, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable</p>	<p>Reemplázase el artículo 102 por el siguiente:</p> <p>"Artículo 102.- Los establecimientos que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo.</p> <p>Las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento.</p> <p>Con todo, los establecimientos a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.</p> <p>Se entenderá que el empleador cumple con las obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.</p> <p>El empleador designará la sala</p>	

	<p>de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.</p> <p><u>Cierre del establecimiento:</u></p> <p>Artículo 108.- El juez del trabajo podrá decretar el cierre del establecimiento en caso de que no se instalen las salas cunas correspondientes, a petición de la Dirección del Trabajo, si el empleador hubiese sido requerido al efecto por aquella Dirección, conforme al procedimiento administrativo previo que señale el reglamento.</p>	<p>cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.</p> <p>El permiso a que se refiere el artículo 105 se ampliará en el tiempo necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimento a sus hijos.</p> <p>El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento y el de los que deba utilizar la madre en el caso a que se refiere el inciso anterior.".</p> <p><u>Cierre del establecimiento:</u></p> <p>Derógase el artículo 108.</p>	
<p>12. Otras normas derogadas del Libro II</p>		<p>64.-Derógase el Párrafo 4°, "Del peso de los sacos de carguío por fuerza del hombre", del Título IX.</p> <p>65.- Derógase el Párrafo 5°, "Del Trabajo en las panaderías y establecimientos análogos", del Título IX.</p> <p>66.- Deróganse los incisos segundo y cuarto del artículo 120 y los artículos 121 y 122. (Del comercio en los recintos de las</p>	

		<i>empresas mineras y salitreras)</i>	
--	--	---------------------------------------	--

Tabla 20: Comparado DL 2.200 de 1978, ley 18.018 de 1981 y Ley 18.372 de 1984 en materia de protección de la vida y salud del trabajador.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de la norma, obtenida del sitio BCN.

En los restantes aspectos generales relativos a la protección de la vida y salud del trabajador, tales como: incapacidad por enfermedad común, deber general de protección y su redacción, trabajo infantil, ley de la silla para el sector comercio, fiscalización y tribunales competentes, la Ley 18.372 de 1984 mantuvo la normativa del DL 2.200 de 1978, por lo que se dan por revisadas.

La ley en revisión, junto a otras pocas normas laborales de carácter procesal y sustantivo pecuniarias, fue la antesala de los últimos hitos normativo laborales del período del quiebre institucional, a saber, la Ley nro. 18.620 de 1987, la cual fija el texto del segundo Código del Trabajo chileno de nuestra trayectoria histórica de normas; y la reforma constitucional de la Ley nro. 18.825 (17-AGO-1989).

1.8.8 DS nro. 3 de 1984 del Ministerio de Salud²⁰⁴, que aprueba el reglamento de autorización de licencias médicas por las Compin e instituciones de salud previsional. Vigente en la actualidad.

En virtud del Plan Laboral se fue diseñado un sistema nuevo de salud y de seguridad social, cuyas normas de rango legal claves - en orden cronológico- son:

- El DFL 44 de 1978 del M. del Trabajo y Previsión Social, que fija normas comunes para los subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado;
- El DL 2.763 de 1979, que reorganiza el Ministerio de Salud y crea los Servicios de Salud, el Fondo Nacional de Salud, el Instituto de Salud Pública de Chile y la Central de Abastecimiento del Sistema Nacional de Servicios de Salud;
- El DL 3.500 de 1980, que establece nuevo sistema de pensiones;
- El DFL 3 de 1981, que fija normas para el otorgamiento de prestaciones y beneficios de salud, por instituciones de salud previsional; y
- La Ley nro. 18933 (DO 09-03-1990) que crea la Superintendencia de instituciones de salud previsional, dicta normas para el otorgamiento de prestaciones por ISAPRE y deroga el DFL nro. 3, de salud, de 1981.

El DS nro. 3 de 1984, vigente en la actualidad, comienza definiendo el término *licencia médica*:

“Artículo 1°.- Para los efectos de este reglamento, se entiende por licencia médica el derecho que tiene el trabajador de ausentarse o reducir su jornada de trabajo, durante un determinado lapso de tiempo, en cumplimiento de una indicación profesional certificada por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, reconocida por su empleador en su caso, y autorizada por un Servicio de Salud o Institución de Salud Previsional según corresponda, durante cuya vigencia podrá gozar de subsidio especial con cargo a la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo, o de la remuneración regular de su trabajo.”

²⁰⁴ DS nro. 3 de 1984 (DO 28-MAY-1984). Aprueba el reglamento de autorización de licencias médicas por las Compin e instituciones de salud previsional. CHILE. M. de Salud. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/3e8c1>>.

Lo destacado es nuestro.

Del precepto recién transcrito se concluye que el sujeto pasivo de la obligación de pago del subsidio es, para los trabajadores que, a la entrada en vigencia del DS nro. 3 de 1984, ya se encontraban afiliados a de esta a FONASA (administrador público) o a una ISAPRE (administrador privado), a contar de la entrada en vigencia del DS nro. 3, es el ente administrador que corresponda caso a caso, lo cual se infiere de la frase de dicho precepto “la entidad de previsión, institución o fondo especial respectivo”.

El DS nro. 3 de 1984, vigente en la actualidad, establece un estatuto general que imparte normas de tramitación de todo tipo de licencias médicas, quedando al margen de dichas normas, las derivadas de incapacidad profesional, cuya tramitación y autorización corresponde, por regla general, a las Mutualidades en cuanto entre administrador del seguro de la Ley 16.744, con excepción de las licencias de duración mayor a treinta días, cuya autorización se asigna a la nueva COMPIN, lo cual puede inferirse de la normas siguientes:

*“Artículo 2°.- Las normas de este reglamento serán aplicadas a la **tramitación de todas las licencias o certificaciones médicas que den origen a los beneficios sobre protección del riesgo de enfermedad e incapacidad temporal** reguladas en las leyes N°s. 6.174, 10.383, **16.744**, 16.781 decreto con fuerza de ley N° 338, de 1960, decreto ley N° 2.200, de 1978, y en otros cuerpos legales y cuya autorización corresponda a los Servicios de Salud y a las Instituciones de Salud Previsional, en adelante indistintamente ISAPRE.
(...)*

*Este reglamento **no se aplicará a la tramitación y autorización de las licencias ni al pago de subsidios que correspondan a accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de trabajadores afiliados a Mutualidades de Empleadores, constituidas de acuerdo con la Ley N° 16.744**, sin perjuicio de lo establecido en el párrafo segundo de la letra f) del artículo 30.”.*

“V. DE LA AUTORIZACIÓN DE LAS LICENCIAS POR LOS SERVICIOS DE SALUD

Artículo 30°.- Corresponderá a la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez respectiva el estudio y autorización, en su caso, de las licencias médicas que se indican a continuación:

(...)

*f) Licencia por incapacidad temporal de los trabajadores beneficiarios de la Ley N° 16.744, que individualmente o en conjunto con licencias anteriores continuadas **excedan de treinta días**”.*

Lo destacado es nuestro.

Por último, respecto de la tramitación y autorización de las licencias médicas, esta quedó establecida, con la distinción de trabajadores no afiliados a ISAPRE y los que sí lo están:

Tramitación y autorización de las licencias médicas	
Trabajadores dependientes no afiliados a una ISAPRE	Trabajadores dependientes afiliados a una ISAPRE
<i>(...) Corresponderá al Servicio de Salud en cuyo territorio quede ubicado el lugar de desempeño del trabajador. (Art. 2)</i>	<i>(...) Corresponderá a la oficina de la ISAPRE en la cual suscribió su contrato el trabajador o en aquella oficina de la misma Institución más cercana al lugar donde presta sus servicios el trabajador, a elección de este último. (Art. 2)</i>

1.8.9 Ley 18.620 de 1987²⁰⁵. Armoniza las reformas del Plan Laboral y establece un Segundo Código del Trabajo.

La Ley 18.620 (DO 06-JUL-1987), en términos globales, es un hito formalmente relevante en nuestra trayectoria histórica de normas laborales, al fixar el texto armonizado del segundo Código del Trabajo, proponiendo la estructura y geografía de temas que rige hasta nuestros días, más allá de sus modificaciones y versiones refundidas, que son dos:

1. El DFL nro. 1 (DO 24-ENE-1994), que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo; y
2. El DFL nro. 1 (DO 16-ENE-2003), que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo.

²⁰⁵ Ley nro. 18.620 (DO 06-JUL-1987). Código del Trabajo. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/2fzym>>.

El nuevo Código de 1987 dispuso la derogación expresa e integrada de diversas leyes y sus reglamentos laborales históricos, entre los cuales figuran el Código de 1931 y los decretos leyes clave del *Plan Laboral*:

“ARTICULO SEGUNDO.- Deróganse, a contar de la fecha de vigencia del Código aprobado por el ARTICULO PRIMERO de esta ley, las siguientes normas legales:

- 1.- la ley N° 14.972;*
- 2.- los artículos 1°, 4°, 5°, 6° y 11 transitorios de la ley N° 18.018;*
- 3.- los artículos 1° y 2° transitorios de la ley N° 18.372;*
- 4.- la ley N° 18.510, con excepción de sus artículos 58 bis, 67, 71, 72 y 73 y de sus artículos transitorios;*
- 5.- el decreto ley N° 1.006, de 1975;*
- 6.- el decreto ley N° 2.200, de 1978;*
- 7.- el decreto ley N° 2.201, de 1978;*
- 8.- el decreto ley N° 2.756, de 1979;*
- 9.- el decreto ley N° 2.758, de 1979;*
- 10.- los artículos 3° y 4° del decreto ley N° 2.759, de 1979;*
- 11.- El decreto ley N° 2.977, de 1979, y*
- 12.- el decreto con fuerza de ley N° 178, de 1931, del Ministerio de Bienestar Social.*

Las disposiciones de leyes especiales o reglamentos que hagan referencia a las normas derogadas en el inciso anterior, se entenderán hechas a aquéllas pertinentes del Código aprobado por esta ley.”.

Lo destacado es nuestro.

Sin perjuicio de esta derogación, se le reconoció vigencia a los reglamentos, mientras no fueran dictados los de reemplazo:

“Artículo 3°.- Las disposiciones reglamentarias vigentes a la fecha de entrada en vigor del Código aprobado por esta ley, que hubieran sido dictadas en virtud de los cuerpos legales que se derogan en el ARTICULO SEGUNDO mantendrán su vigencia, en todo lo que fueren compatible con aquél, hasta el momento en que comiencen a regir los nuevos reglamentos.”.

Se contempló además una norma que aseguraba la invariabilidad de los regímenes previsionales anteriores a la entrada en vigencia del Código en revisión, pero la nueva definición de remuneración, pasó a tener efecto retroactivo:

“ARTICULOS TRANSITORIOS

Artículo 1°.- Las disposiciones de esta ley no alteran las normas y regímenes generales o especiales de carácter previsional. Sin embargo, tanto en aquéllas como en éstas regirá plenamente la definición de remuneración contenida en el artículo 40 del Código

aprobado por esta ley.

*Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social resolver en caso de duda acerca de la **calidad de obrero o empleado** de un trabajador **para los efectos previsionales** a que haya lugar mientras esté vigente el contrato, según predomine en su trabajo el esfuerzo físico o el intelectual; y si, el contrato hubiere terminado, la materia será de jurisdicción de los tribunales de Justicia.”.*

De la norma transcrita se infiere que la calificación de la calidad de obrero o empleado para efectos previsionales no correspondía a la justicia laboral, sino al nuevo ente fiscalizador, cual era la Superintendencia de Seguridad Social (SUSESO).

El importante beneficio laboral del descanso anual o feriado, tuvo que ser definido como derecho adquirido para los trabajadores con contratos de trabajo celebrados con anterioridad, que gozaran de uno mayor al del nuevo Código:

*“Artículo 2°.- Los trabajadores con contrato vigente al **15 de junio de 1978**²⁰⁶, o al **14 de agosto de 1981**²⁰⁷, que a esas fechas tenían derecho a un feriado anual superior al que establecieron el título VII del decreto ley N° 2.200, de 1978 antes de su modificación por la ley N° 18.018, y el artículo 11 transitorio del primero de estos cuerpos legales, conservarán ese derecho, limitado al número de días que a esas fechas les correspondían, de acuerdo a las normas por las cuales se rigieron.”.*

La estructura inicial del código laboral de 1987 era la siguiente:

- Título preliminar (1-6)
- Libro I. Del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral (ARTS. 7-170)
- Libro II. De la protección a los trabajadores (171-196)
- Libro III. De las organizaciones sindicales y del delegado del personal (197- 278)
- Libro IV. De la negociación colectiva (279- 382)
- Libro V De la jurisdicción laboral (383-449)
- Título final (450 -454)

Esta estructura debe entenderse como heredera de la propuesta por el primer código

²⁰⁶ Fecha de publicación en el DO del DL nro. 2.200.

²⁰⁷ Fecha de publicación de la ley 18.018.

laboral de 1931, manteniendo el Libro II, como el que se dedica a normas de contenido protector de la vida y salud del trabajador.

Consideramos importante en este punto de nuestro estudio, ofrecer el comparado del deber de protección en las tres principales normas históricas: Código del trabajo de 1931, y código laboral de 1987, tras la reforma del DL de este último:

Deber de protección de la vida y salud del trabajador en el Código del Trabajo y en el Código de 1987	
Código laboral de 1931 ((DFL 178)	Código del trabajo de 1987 (Ley 18.620)
<p><i>Art. 244. El patrón o empresario está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus obreros y empleados.</i></p> <p><i>Para este efecto deberá proceder, dentro del plazo que fije la Inspección General del Trabajo y de acuerdo con las disposiciones que determine el Reglamento, a introducir, por su cuenta, todas aquellas medidas de higiene y seguridad en los locales del trabajo y de salubridad convenientes a las viviendas de las empresas, industrias y faenas en general.</i></p> <p><i>Deberá, asimismo, disponer de los elementos necesarios para prestar, en caso de accidente de sus obreros o empleados, oportuna y adecuada atención médica, farmacéutica y hospitalaria.</i></p>	<p><i>Artículo 171.- El empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.</i></p> <p><i>Deberá, asimismo, disponer de los elementos necesarios para prestar, en caso de accidentes de sus trabajadores, oportuna y adecuada atención médica, farmacéutica y hospitalaria.</i></p>

Tabla 21: Deber de protección de la vida y salud del trabajador en el Código del Trabajo y en el Código de 1987.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de las normas, obtenidas del sitio BCN.

Como puede apreciarse, el codificador de 1987 mantuvo intacta la redacción establecida en el DL 2.200 de 1978 de la norma protectora más importante.

1.8.9.1 Nueva ubicación en el Código del Trabajo de 1987 de los artículos clave en con contenido protector de la vida y salud del trabajador.

En la siguiente tabla se resume la nueva numeración de las normas clave con contenido protector de la vida y salud del trabajador:

Código del Trabajo de 1987. Nueva numeración de las normas clave con contenido protector de la vida y salud del trabajador	
1. Principio de no discriminación laboral	Art. 2 (Título Preliminar)
2. Irrenunciabilidad de los derechos	Art. 5 (Título Preliminar)
3. Modificaciones unilaterales al contrato sin menoscabo	Artículo 12 (Libro I. Del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral)
4. Jornada y sus topes diario y semanal (duración del trabajo)	Artículos 22 al 32 (Libro I. Del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral) Se mantiene la regla general de las 48 horas semanales.
5. Descanso diario	Artículo 33 (Libro I. Del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral)
6. Descanso dominical y feriados	Artículos 34 al 36 (Libro I. Del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral)
7. Excepciones al descanso semanal	Artículo 37 (Libro I. Del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral)
8. Nueva jornada especial zonas apartadas de centros urbanos	Artículo 38 (Libro I. Del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral)
9. Feriado anual o vacaciones	Artículos 65 al 75 (Libro I. Del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral)
10. Reglamento Interno	Artículos 149 al 153 (Libro I. Del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral)
11. Incapacidad por enfermedad común	No hay regulación en el CT, existiendo normas especiales “por fuera” (DFL nro. 44 de 1978 y DFL nro. 3 de 1981)

<p>12. Libro II y deber general de protección de la vida y salud</p>	<p>Libro II. De la protección a los trabajadores (Arts. 171 a 196)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● TÍTULO I. Normas Generales (171-179) ● TÍTULO II. De la Protección a la Maternidad (180-193) ● TÍTULO III. Del Seguro Social Contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (194 - 196)
<p>13. Trabajo infantil</p>	<p>Arts. 13 a 19 (CAPÍTULO II. De la Capacidad para Contratar y otras Normas Relativas al Trabajo de las Mujeres y de los Menores, del TÍTULO I. Del Contrato Individual de Trabajo, del <u>Libro I</u>. Del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral)</p>
<p>14. Trabajo de mujeres y maternidad</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Art. 15 del CAPÍTULO II. De la Capacidad para Contratar y otras Normas Relativas al Trabajo de las Mujeres y de los Menores, del TÍTULO I. Del Contrato Individual de Trabajo, del <u>Libro I</u>. Del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral ● Arts. 180 a 193 del TÍTULO II. De la Protección a la Maternidad, del Libro II. De la protección a los trabajadores.
<p>15. Ley de la silla sector comercio</p>	<p>Art. 179 del TÍTULO I. Normas Generales, del Libro II. De la protección a los trabajadores.</p>
<p>16. Ley del saco o peso máximo de la carga manual</p>	<p>No se consideraron normas protectoras en esta materia en el CT de 1987.</p> <p>En 2005 la Ley 20.001 dispuso “Incorpórese en el libro II del Código del Trabajo, el siguiente Título V, nuevo: "Título V . DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DE CARGA Y DESCARGA DE MANIPULACIÓN MANUAL” con un set de normas que recuperan la histórica protección presente en las normas laborales anteriores.</p>
<p>17. Trabajo en panaderías</p>	<p>No se consideraron normas protectoras en esta materia en el CT de 1987.</p>
<p>18. Fiscalización y materias especiales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● En puertos, diques, desembarcaderos, muelles y espigones de atraque, supervigilará la Autoridad Marítima (art. 174). ● Los trabajos subterráneos que se efectúen en terrenos

	<p>compuestos de capas filtrantes, húmedas, disgregantes y generalmente inconsistentes; en túneles, esclusas y cámaras subterráneas, y la aplicación de explosivos en estas faenas y en la explotación de las minas, canteras y salitreras, se regirán por las disposiciones del reglamento correspondiente (art. 175)</p> <ul style="list-style-type: none"> ● Sector portuario y minero sin embargo puede ser fiscalizado por la Dirección del Trabajo: <p><i>Artículo 176.- Las disposiciones de los dos artículos anteriores se entenderán sin perjuicio de las facultades generales de fiscalización que corresponden a la Dirección del Trabajo.</i></p> ● La autoridad sanitaria también fiscaliza, respecto de las medidas mínimas de higiene y seguridad que los trabajos y la salud de los trabajadores: <p><i>Artículo 177.- Los Servicios de Salud fijarán en cada caso las reformas o medidas mínimas de higiene y seguridad que los trabajos y la salud de los trabajadores aconsejen. Para este efecto podrá disponer que funcionarios competentes visiten los establecimientos respectivos en las horas y oportunidades que estime conveniente, y fijará el plazo dentro del cual deben efectuarse esas reformas o medidas.</i></p> ● Acción popular: <p><i>Artículo 178.- Se concede acción popular para denunciar las infracciones a este título y estarán especialmente obligados a efectuar las denuncias, además de los inspectores del trabajo, el personal de Carabineros de Chile, los conductores de medios de transporte terrestre, los capitanes de naves mercantes chilenas o extranjeras, los funcionarios de aduana y los encargados de las labores de carga y descarga en los puertos.</i></p> ● Norma de clausura: fiscaliza la Dirección del Trabajo: <p><i>TÍTULO FINAL</i> <i>Artículo 450.- La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen.</i></p>
<p>19. Tribunales competentes</p>	<p>En el CT de 1987 no hay norma expresa de competencia</p>

	<p>para litigios relacionados con las normas de protección de la vida y salud del trabajador, siendo la norma más cercana, aunque imprecisa y genérica:</p> <p><i>Artículo 390.- Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:</i></p> <p><i>c) las cuestiones y reclamaciones derivadas de la aplicación o interpretación de las normas sobre previsión o seguridad social, cualquiera que fuere su naturaleza, época u origen y que fueren planteadas por los trabajadores o empleadores referidos en la letra a)</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>20. Prescripción</p>	<p>El Libro II del CT de 1987 no contemplaron plazos especiales para reclamos y demandas, por lo que rige la regla general, que establece un plazo de dos años, sin suspensión:</p> <p><i>Artículo 453.- Los derechos regidos por este Código prescribirán en el plazo de dos años contados desde la fecha en que se hicieron exigibles.</i></p> <p><i>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.</i></p> <p><i>El derecho al cobro de horas extraordinarias prescribirá en seis meses contados desde la fecha en que debieron ser pagadas.</i></p> <p><i>Los plazos de prescripción establecidos en este Código no se suspenderán, y se interrumpirán en conformidad a las normas de los artículos 2523 y 2524 del Código Civil.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>

Tabla 22: Código del Trabajo de 1987. Nueva numeración de las normas clave con contenido protector de la vida y salud del trabajador.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de las normas, obtenidas del sitio BCN.

1.8.9.2 Responsabilidad del empleador por siniestros laborales y competencia de los tribunales laborales en el Código del Trabajo de 1987 y sus modificaciones posteriores.

En el CT de 1987 no hay norma expresa de competencia para litigios relacionados con las normas de protección de la vida y salud del trabajador, siendo la norma más cercana, aunque imprecisa y genérica:

“Artículo 390.- Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

*c) las cuestiones y reclamaciones derivadas de la aplicación o interpretación de las normas **sobre previsión o seguridad social**, cualquiera que fuere su naturaleza, época u origen y que fueren planteadas por los trabajadores o empleadores referidos en la letra a)”*.

Hoy la norma es el art. nro. 420, la cual tuvo dos importantes modificaciones, que fueron asignando la competencia de la justicia laboral en estas materias:

- La Ley nro. 19.447 de 1996²⁰⁸: indica que las demandas por responsabilidad contractual del empleador se verán en sede laboral:

“Artículo 420.- Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

(...)

*f) Los juicios en que se pretenda hacer efectiva la **responsabilidad del empleador de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales**, con **excepción de la responsabilidad extracontractual** a la cual le será aplicable lo dispuesto en el artículo 69 de la ley N° 16.744.”*

El art. 69 de la Ley 16.744, en su redacción vigente a 1996 disponía:

“Artículo 69°.- Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:

a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar,

y

b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause

²⁰⁸ Ley nro. 19.447 (DO 08-FEB-1996). Modifica normas que indica del Código del Trabajo y artículo 9° de la ley n° 17.322 . CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social; Subsecretaría del Trabajo. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/21ley>>.

daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral”.

Lo destacado es nuestro.

Esta norma, si bien fue un avance, dejó abierto un debate más o menos acalorado en torno a las normas sustantivas y procesales a aplicarse en caso de que demandaran los herederos del trabajador siniestrado en caso de accidente fatal, lo cual no es un tema menor, considerando que la prueba en materia laboral se aprecia conforme a las reglas de la sana crítica (art. 429 del CT de 1987 en su versión original), en tanto en el juicio ordinario civil se valora según el sistema de prueba legal o tasada, con normas expresas para cada medio contenidas en el CPC (arts. 341 a 429).

- Ley 21.018 de 2017²⁰⁹: La ley 21.018 zanja en gran medida debate que dejó abierto la ley 19.447 de 1996, al conferir competencia a los tribunales laborales para conocer de las contiendas que buscan hacer efectiva la responsabilidad contractual del empleador, derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, incoadas tanto por el trabajador, como por sus causahabientes, reemplazando la primera parte del texto de la letra f) del art. 420 del CT:

"Artículo único.- Reemplázase la letra f) del artículo 420 del Código del Trabajo, por la siguiente:

*f) los juicios **iniciados por el propio trabajador o sus causahabientes**, en que se pretenda hacer efectiva la **responsabilidad contractual** del empleador por los daños producidos como consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. **Respecto de la responsabilidad extracontractual se seguirán las reglas del artículo 69 de la ley N° 16.744"***

Lo destacado es nuestro.

²⁰⁹ Ley nro. 21.018 (DO 20-06-2017). Confiere competencia a los tribunales laborales para conocer de las contiendas en que, los causahabientes del trabajador, buscan hacer efectiva la responsabilidad del empleador, derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2m8v3>>.

1.8.10 Las 54 reformas constitucionales de la Ley nro. 18.825 de 1989²¹⁰, de las cuales solo una alude a derechos fundamentales laborales colectivos.

La reforma constitucional de la Ley nro. 18.825 de 1989 reviste una simbólica importancia política y jurídica. La propuesta de reforma, que se conoció como las “54 reformas”, fue la primera iniciativa de modificación de la Constitución de 1980, desde su entrada en vigencia; fruto de las conversaciones y negociaciones de diversos sectores políticos afines y opositores al gobierno de la época. El paquete de reformas fue aprobado en virtud del referéndum del 30 de julio de 1989, y que fue posterior al mediático plebiscito de octubre de 1988.

Las 54 reformas en su mayoría apuntaron a modificar aspectos políticos y también brindar una escasa, pero mayor flexibilidad al proceso de reforma constitucional. Dado el marcado carácter político de estas reformas, se contempló solo una acotada norma alusiva a derechos fundamentales específicos laborales, en lo relativo a la libertad sindical:

Constitución de 1980 versión inicial	Reforma de 1989
<p><i>19o.- El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.</i></p> <p><i>Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el sólo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley. La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales y sus dirigentes no podrán intervenir en actividades político partidistas;</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>	<p><i>Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones a la Constitución Política de la República de Chile:</i></p> <p><i>9.- En el artículo 19, número 19°, inciso tercero, suprimense las palabras "y sus dirigentes";</i></p>

²¹⁰ Ley nro. 18.825 (DO 17-AGO-1989). Modifica la Constitución Política de la República de Chile. CHILE. M. del Interior. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2k7bj>>.

CAPÍTULO II

PANORAMA DE LAS NORMAS PROTECTORAS DE LA DIGNIDAD, VIDA Y SALUD DE DEL TRABAJADOR EN CHILE: PERÍODO MARZO DE 1990 A 2023

Desde el establecimiento en 1987 del segundo Código del Trabajo, suerte de nieto de la codificación de 1931 e hijo del Plan Laboral, en virtud tanto de la labor parlamentaria como de las facultades colegislativas del Presidente de la República, apoyado éste en sus carteras ministeriales; la normativa laboral chilena ha sido generosamente modificada, sea a través de normas de mejora de las instituciones, beneficios y obligaciones ya existentes, como mediante el injerto e incorporación de nuevos regímenes, instituciones, beneficios y obligaciones, sea con contenido patrimonial o de aspectos económicos del vínculo laboral, materias y reformas previsionales, como en lo tocante al contenido ético jurídico del vínculo contractual individual laboral, que precisamente es el terreno donde se sitúa el objeto de estudio de la presente memoria.

Entre 1990 y 2023, se han promulgado más de 150 leyes modificatorias del Código del Trabajo y leyes laborales y previsionales, donde más de la mitad de éstas dicen relación con la protección de la vida y salud del trabajador, incorporándose por primera vez -aunque de forma germinal-, el criterio de igualdad de género y responsabilidad parental en virtud de la reforma de la ley 19.250 de 1993, al reconocer beneficios al padre de un menor de un año, tales como el descanso y subsidio postnatal residual por muerte de la madre trabajadora (aunque sin fuero para aquél), y licencia con subsidio por enfermedad grave. A contar de 2009 la responsabilidad parental en condiciones de igualdad tiene mayor alcance, en virtud de la ley 20.399, que extiende el beneficio de la sala cuna al trabajador de género masculino a quien se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años (art. 203 del CT actual) y que más tarde se mejora con la leyes 20.761 de 2014 que extiende a los padres trabajadores el derecho de alimentar a sus hijos. Otro hito importante relativo al criterio de igualdad de género fue la ley 20.545 de 2011 que incorpora el permiso postnatal parental, siendo perfeccionada esta última mediante la ley

20.891 de 2016.

Consideramos que las normas relativas al régimen de **jornada, descansos y días feriados legales**, son parte del deber ético- jurídico de protección de la dignidad, vida y salud del trabajador, al otorgar límites temporales que benefician la salud y condiciones de vida de aquél.

La siguiente tabla, a nuestro parecer, enuncia las leyes sustantivas y procesales más importantes que han mejorado en la legislación positiva laboral chilena en materia de protección de la dignidad, vida y salud del trabajador, desde el retorno a la democracia hasta nuestros días, siendo un total de 56 normas²¹¹:

Selección de leyes sustantivas y procesales que han introducido mejoras en materia de protección de la dignidad, vida y salud del trabajador, período 1990 a 2023			
Nro.	Ley nro.	Nombre o materia de la ley	Publicación en el DO
1	19.010	Establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo	29-NOV-1990
2	19.250	Modifica libros I, II y V del Código del Trabajo, artículo 2472 del Código Civil y otros textos legales	30-SEP-1993
3	19.303	Establece obligaciones a entidades que indica, en materia de seguridad de las personas	13-ABR-1994
4	DFL 1	Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo	24-ENE-1994
5	19.447	Modifica normas que indica del Código del Trabajo y artículo 9° de la ley n° 17.322	08-FEB-1996
6	19.759	Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las	05-OCT-2001

²¹¹ No se incluyó en la tabla la reforma de la ley nro. 21.180 (DO 11-NOV-2019) sobre Transformación digital del Estado, pero consideramos que tiene injerencia en la materia objeto de la presente memoria, al ser el punto de inicio de la digitalización de los procedimientos administrativos que deben sustanciar todos los órganos del Estado, cuya regulación, normas básicas y principios se encuentran regulados en la ley nro. 19.880 (DO 29-MAY-2003) sobre bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado, siendo esta ley reformada por aquélla. Esta normativa es la base y el complemento de la ley nro. 21 327 (DO 30-ABR-2021) sobre Modernización de la Dirección del Trabajo, la cual añade nuevos artículos al Código del Trabajo, en relación a la labor fiscalizadora de dicha entidad.

		nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los Derechos Fundamentales del trabajador y a otras materias que indica	
7	DFL 1	Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo	16-ENE-2003
8	19.973	Establece feriado	10-SEP-2004
9	20.001	Regula el peso máximo de carga humana	05-FEB-2005
10	20.005	Tipifica y sanciona el acoso sexual	18-MAR-2005
11	20.087	Sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo	03-ENE-2006
12	20.105	Modifica la ley n° 19.419, en materias relativas a la publicidad y el consumo del tabaco	16-MAY-2006
13	20.123	Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios	16-OCT-2006
14	20.137	Otorga permiso laboral por muerte y nacimiento de parientes que indica	16-DIC-2006
15	20.215	Modifica normas relativas a los trabajadores dependientes del comercio en los períodos de fiestas patrias, navidad y otras festividades	14-SEP-2007
16	20.260	Modifica el Libro V del Código del Trabajo y la Ley N° 20.087, que establece un Nuevo Procedimiento Laboral.	29-MAR-2008
17	20.287	Adecua normas sobre procedimiento laboral contenidas en el Libro V del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.087	17-SEP-2008
18	20.281	Modifica el código del trabajo en materia de salarios base	21-JUL-2008
19	20.396	Establece que copia del contrato de trabajo podrá estar en el lugar de desempeño de las funciones u otro lugar fijado con anterioridad e informado previamente a la Inspección del Trabajo	23-NOV-2009
20	20.399	Otorga derecho a sala cuna al trabajador	23-NOV-2009

21	20.422	Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad	10-FEB-2010
22	20.545	Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental	17-OCT-2011
23	20.607	Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral	08-AGO-2012
24	20.760	Establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos	09-JUL-2014
25	20.761	Extiende a los padres trabajadores el derecho de alimentar a sus hijos y perfecciona normas sobre protección de la maternidad	22-JUL-2014
26	20.769	Modifica el Código del Trabajo otorgando permiso a trabajadoras y trabajadores para efectuarse exámenes de mamografía y de próstata, respectivamente	20-SEP-2014
27	20.786	Modifica la jornada, descanso y composición de la remuneración de los trabajadores de casa particular, y prohíbe la exigencia de uniforme en lugares públicos	27-OCT-2014
28	20.828	Prohíbe contabilizar el día feriado irrenunciable dentro de la planificación horaria mensual que determina el sistema de turnos de los trabajadores del comercio	18-ABR-2015
29	20.891	Perfecciona el permiso postnatal parental y el ejercicio del derecho a sala cuna para las funcionarias y funcionarios públicos que indica	22-ENE-2016
30	20.907	Regula la situación del trabajador dependiente que se desempeña como voluntario del cuerpo de bomberos	14.04.2016
31	20.918	Adapta normas laborales al rubro del turismo	30-MAY-2016
32	20.940	Moderniza el sistema de relaciones laborales	08-SEP-2016
33	20.949	Modifica el Código del Trabajo para reducir el peso de las cargas de manipulación manual	17-SEP-2016
34	20.974	Modifica normas sobre Procedimiento de Tutela Laboral y Procedimiento Monitorio	03-DIC-2016
35	20.983	Declara feriados el 17 de septiembre y el 2 de enero en casos que indica	30-DIC-2016
36	21.012	Garantiza seguridad de los trabajadores en situaciones	09-JUN-2017

		de riesgo y emergencia	
37	21.015	Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral	15-JUN-2017
38	21.018	Confiere competencia a los tribunales laborales para conocer de las contiendas en que, los causahabientes del trabajador, buscan hacer efectiva la responsabilidad del empleador, derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales	20-JUN-2017
39	20.105	Modifica la ley n° 19.419, en materias relativas a la publicidad y el consumo del tabaco	16-MAY-2006
40	21.142	Incorpora en el Código del Trabajo el contrato de teleoperadores	01-MAR-2019
41	21.220	Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia	26-MAR-2020
42	21.227	Faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley n° 19.728, en circunstancias excepcionales	06-ABR-2020
43	21.232	Modifica la ley n° 21.227, que faculta el acceso a prestaciones del seguro de desempleo de la ley n° 19.728 en circunstancias excepcionales, en las materias que indica	01-JUN-2020
44	21.247	Establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica	27-JUL-2020
45	21.258	Crea la Ley Nacional del Cáncer, que rinde homenaje póstumo al doctor Claudio Mora	02-SEP-2020
46	21.280	Sobre el ámbito de aplicación del Procedimiento de Tutela Laboral	09-NOV-2020
47	21.327	Modernización de la Dirección del Trabajo	30-ABR-2021
48	21.342	Establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de Covid-19 en el país y otras materias que indica	01-JUN-2021
49	21.347	Crea un permiso laboral para que todo trabajador pueda ser vacunado, en los casos que indica	03-JUN-2021

50	21.351	Modifica la ley n° 21.247, otorgando prestaciones excepcionales a los trabajadores dependientes, independientes y del sector público que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales en las condiciones que indica	14-JUN-2021
51	21.371	Establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal	29-SEP-2021
52	21.382	Suprime el rango etario para ejercer el permiso laboral establecido en el artículo 66 bis del Código del Trabajo	21-OCT-2021
53	21.441	Extiende la duración del permiso laboral para trabajadoras y trabajadores en caso de fallecimiento del padre o de la madre, e incorpora igual permiso en caso de fallecimiento de un hermano o hermana	09-MAY-2022
54	21.431	Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios	11-MAR-2022
55	21.545	Establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación	10-MAR-2023
56	21.561	Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral	26-ABR-2023

Tabla 23: Selección de leyes sustantivas y procesales que han introducido mejoras en materia de protección de la dignidad, vida y salud del trabajador, período 1990 a 2023.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de las normas, obtenidas del sitio BCN.

2.1. Las reformas de las leyes 19.010²¹², 19.250²¹³ y 19.759²¹⁴, de carácter sustantivo, como hitos relevantes en la protección de la dignidad, vida y salud del trabajador.

2.1.1 Ley 19.010 de 1990 que reforma el régimen del despido y la nueva figura de autodespido por incumplimientos del empleador.

La ley 19.010 fue una reforma significativa en materia de terminación del contrato de trabajo y las normas heredadas del Plan Laboral.

En lo atinente a nuestro objeto de estudio, destacamos de la ley en mención, la incorporación de la nueva figura del autodespido, con el siguiente tenor:

“Artículo 171.- Si quien incurriere en las causales de los números 1,5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un veinte por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.”.

²¹² Ley nro. 19.010 (DO 29-NOV-1990). Establece normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/3e9o7>>.

²¹³ Ley nro. 19.250 (DO 30-SEP-1993). Modifica libros I, II y V del Código del Trabajo, artículo 2472 del Código Civil y otros textos legales. CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/2p073>>.

²¹⁴ Ley nro. 19.759 (05-OCT-2001). Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los Derechos Fundamentales del trabajador y a otras materias que indica. CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/3e8c6>>.

Esta posibilidad es un mecanismo protector del trabajador, que si bien no impide ni previene conductas por parte del empleador que lesionen o permitan lesionar su integridad física y psíquica, permite una reparación económica del daño producido, mediando una terminación justificada vínculo laboral por los siguientes incumplimientos cometidos por el empleador, según la redacción de la época:

“Artículo 160.- El contrato de trabajo termina (...):

1.- Falta de probidad, vías de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.

(...)

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

(...)

*7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.*²¹⁵

En la nueva figura del autodespido incorporada por la ley 19.010 de 1990, lo que se reprocha por el legislador, son las conductas cometidas por el empleador que afectan bienes jurídicos tales como la integridad física y psíquica de la persona del trabajador, y que años más tarde, en virtud de la reforma de la ley 19.759, pasaron estos a ser identificados y reconocidos como parte de los derechos fundamentales o garantías constitucionales de los trabajadores en el art. 5° del CT, para finalmente contar con una tutela judicial directa, al incorporarse el nuevo procedimiento de Tutela Laboral en virtud de la Reforma Procesal de la ley nro. 20.087 de 2006 y sus modificaciones posteriores.

2.1.2 Principales aspectos de la reforma de la ley nro. 19.250 de 1993.

La ley nro. 19.250 de 1993 es la primera reforma relevante al Código del Trabajo de 1987, y que fue gestada tras el retorno a la democracia. Las materias de esta ley se desprenden de su nombre: “Modifica libros I, II y V del Código del Trabajo, artículo 2472 del Código Civil

²¹⁵ Versión del Código del Trabajo de 1987 (Ley 18.620) con las modificaciones de la ley nro. 19.010 (DO 29-NOV-1990). Establece normas sobre terminación del contrato de trabajo... Op. cit.

y otros textos legales”.

En cuanto a su objetivo, nos remontamos a lo declarado en el Mensaje presidencial del 21 de mayo de 1991:

“Someto a consideración de la H. Cámara de Diputados un proyecto de ley que modifica los Libros I, II y V del Código del Trabajo, referidos al Contrato Individual del Trabajo y a la Capacitación, a la Protección de los Trabajadores, y a la Jurisdicción Laboral, respectivamente, a la vez que propone la modificación o establecimiento de normas de naturaleza laboral que se encuentran en otros cuerpos legales.

*Este proyecto de ley, junto con otros que se han sometido a consideración del H. Congreso Nacional, constituye un esfuerzo muy sustantivo del Gobierno que presido por dar lugar a una **nueva institucionalidad laboral que modifique y perfeccione la anterior y que materialice los objetivos de promover relaciones laborales más justas y modernas, coherentemente con los esfuerzos de crecimiento económico y desarrollo sostenido, en los que el país se encuentra empeñado**”.*²¹⁶

Lo destacado es nuestro.

Destacamos como principales innovaciones relativas a la protección de la vida y salud del trabajador, en virtud de la ley 19.250, las siguientes:

- Se prohíbe el trabajo nocturno a los menores de edad, con excepción de las empresas familiares:

“Sustitúyese el artículo 19, por el siguiente:

*Artículo 19.- Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo **trabajo nocturno** en establecimientos industriales y comerciales, que se ejecuten entre las **veintidós y las siete horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de la familia, bajo la autoridad de uno de ellos.***

Exceptúase de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis años, en las industrias y comercios que determine el reglamento, tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche.”.

- Se extiende la excepción de no limitación de jornada semanal de 48 horas a otros casos:

Reemplázase el inciso segundo del artículo 23, por el siguiente:

“Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que

²¹⁶ Historia de la Ley nro. 19.250. Mensaje. Fecha 21 de mayo, 1991. Mensaje en Sesión 1. Legislatura 322. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7130/>>.

presten servicio a distintos empleadores, los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos, los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento."

- Descanso diario obligatorio de diez horas dentro de cada veinticuatro horas para los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras (nuevo art. 23-A).
- Jornada ordinaria de 192 horas mensuales para el personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transportes de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles (art. 25).
- Limitación de jornada y descansos obligatorios con pausas de manejo para choferes del transporte urbano colectivo de pasajeros (nuevo art. 25-B).
- Regla general del tope de la jornada semanal de 48 horas no se aplica a:

"Art. 26 (...) las personas que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia.

Tampoco se aplicarán sus disposiciones al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes, -exceptuado el personal administrativo y el de lavandería, lencería o cocina- en empresas de telégrafos, teléfono, telex, luz, agua, teatro y de otras actividades análogas, cuando, en todos estos casos, el movimiento diario sea notoriamente escaso, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público."

Sin embargo, se les asegura límite diario de 12 horas y descanso diario de 1 hora. (art. 26)

- Descanso semanal compensatorio para los casos exceptuados del descanso dominical previsto en el art. 37 del CT de 1987:

"Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar 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, aplicándose la norma del artículo 35. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores."

"No obstante, en los establecimientos a que se refiere el N° 7 del inciso primero, el

menos uno de los días de descanso en el respectivo mes calendario, deberá necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuyo jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábados, domingo o festivos."

- Se reconocen los permisos con goce de remuneración por nacimiento y muerte de seres queridos cercanos:

Reemplázase el epígrafe del Capítulo VII del Título I del Libro I, por el siguiente:

"Del feriado anual y de los permisos."

23.- Agrégase, a continuación del artículo 65, el siguiente artículo:

*"Artículo 65-A.- En los casos de **nacimiento y muerte de un hijo** así como en el de **muerte del cónyuge**, todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine."*

Lo destacado es nuestro.

- Posibilidad de hacer valer el feriado progresivo a nuevo empleador:

"Artículo 66.- Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

Con todo, sólo podrán hacerse valer hasta diez años de trabajo prestados a empleadores anteriores".."

- Por excepción, el sábado es inhábil para el beneficio del feriado anual o vacaciones (art. 67 del CT de 1987)
- No se pueden acumular más de dos períodos consecutivos de feriados anuales:

"Agrégase al artículo 69, el siguiente inciso:
"El empleador cuyo trabajador tenga acumulados dos períodos consecutivos, deberá en todo caso otorgar al menos el primero de éstos, antes de completar el año que le da derecho a un nuevo período."
- Nuevo set de normas protectoras especiales para los trabajadores agrícolas de temporada.
- Se aumentan normas protectoras para el personal embarcado o gente de mar.
- Nueva figura del contrato de los trabajadores portuarios eventuales.

- Limitación de jornada diaria y beneficio del descanso diario para trabajadores de casa particular:

"Artículo 145.- La jornada de los trabajadores de casa particular que no vivan en la casa del empleador, no podrá exceder en ningún caso de 12 horas diarias y tendrán, dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora imputable a ella.

Quando vivan en la casa del empleador no estarán sujetos a horarios, sino que éste será determinado por la naturaleza de su labor, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador."

- Aumenta de 15 a 30 días el plazo anterior a su entrada en vigencia para poner en conocimiento de los trabajadores el reglamento interno y señala nuevos receptores de la copia (art. 152 del CT de 1987):

"Deberá también entregarse una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa."

- Aumenta el contenido obligatorio del deber de protección del Libro II. Para un mejor entendimiento, se inserta cuadro comparado del art. 171 del CT de 1987:

CT de 1987 original (ley 18.620)	Ley 19.250
<p><i>Artículo 171.- El empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores.</i></p> <p><i>Deberá, asimismo, disponer de los elementos necesarios para prestar, en caso de accidentes de sus trabajadores, oportuna y adecuada atención médica, farmacéutica y hospitalaria.</i></p>	<p><i>1.- Reemplázase el artículo 171, por el siguiente:</i></p> <p><i>"Artículo 171.- El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en la faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.</i></p> <p><i>Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los</i></p>

	<p><i>trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
--	---

Lo anterior implica para el empleador no solo velar por las condiciones de seguridad, sino también por las sanitarias y de higiene.

- Nueva norma que permite al empleador efectuar evaluaciones pre ocupacionales de aptitud y salud compatible con la futura faena:

"Artículo 173-A.- No podrá exigirse ni admitirse el desempeño de un trabajador en faenas calificadas como superiores a sus fuerzas o que puedan comprometer su salud o seguridad.

La calificación a que se refiere el inciso precedente, será realizada por los organismos competentes de conformidad a la ley, teniendo en vista la opinión de entidades de reconocida especialización en la materia de que se trate, sean públicas o privadas."

- Beneficio del padre de post natal residual por muerte de la madre durante el parto:

"4.- Reemplázase el artículo 181, por el siguiente:

"Artículo 181.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

*Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo, corresponderá al **padre**, quien no gozará del fuero establecido en el artículo 186 de este Código.*

Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas.

Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos."

Lo destacado es nuestro.

- Licencia por enfermedad grave de hijo menor de un año, para cualquiera de los padres si ambos son trabajadores:

"5.- Reemplázase el artículo 185, por el siguiente:

*""Artículo 185.- Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que **ambos padres sean trabajadores**, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del **permiso y subsidio referido**. Con todo, gozarán de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.*

*Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora **o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año**, respecto de quien se le haya **otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección**. Este derecho se extenderá el **cónyuge**, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.*

Si los beneficios precedentes fueren obtenidos en forma indebida, los trabajadores involucrados serán solidariamente responsables de la restitución de las prestaciones pecuniarias percibidas, sin perjuicio de las sanciones penales que por este hecho les pudiere corresponder."

Lo destacado es nuestro.

- Nuevo beneficio de permiso y subsidio postnatal para el trabajador o trabajadora que tenga el cuidado de un menor de seis meses, por tuición judicial o como medida de protección:

"Agrégase, a continuación del artículo 185, el siguiente artículo:

*"Artículo 185-A.- La **trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a seis meses, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal del menor como medida de protección, tendrá derecho a permiso y subsidio hasta por doce semanas.***

A la correspondiente solicitud de permiso deberá acompañarse necesariamente una declaración jurada suya de tener bajo su cuidado personal al causante del beneficio y un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección."

Lo destacado es nuestro.

2.1.3 La reforma de la ley nro. 19.759 de 2001. Respeto a la dignidad de la persona del trabajador y rebaja de 48 a 45 horas de la jornada ordinaria semanal como aspectos destacados.

La aspiración y espíritu general de la reforma de la ley nro. 19.759 quedó expresada en su iniciativa por la vía de mensaje presidencial:²¹⁷

“SANTIAGO, noviembre 16 de 2000

MENSAJE N° 136-343/

A S.E. EL PRESIDENTE DEL H. SENADO.

(...) el Gobierno que presido ha declarado su objetivo de **asegurar progresivamente adecuados niveles de bienestar económico y social**, armonizando iniciativas para fomentar el necesario desarrollo económico con grados importantes de **equidad social y dignidad para a todos sus ciudadanos, especialmente para aquellos más humildes**. En razón de ello, hemos asignado a los temas del trabajo la mayor importancia, comprometiéndonos firmemente con una **modernización del mundo laboral** que incentive la creación de empleo, beneficie a los trabajadores, erradique toda forma de discriminación, promueva el pleno respeto y el diálogo entre las partes sociales y fortalezca la competitividad de nuestra economía. Consideramos que estos propósitos requieren ineludiblemente una modernización de la legislación laboral, para que responda a los nuevos desafíos de un país que avanza y que permita que el progreso llegue también al mundo del trabajo.”.

Lo destacado es nuestro.

Uno de los principales objetivos de la iniciativa fue el “Mejoramiento del respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores”,²¹⁸ por lo tanto, se trata de una reforma que complementa y aterriza desde el nivel constitucional al nivel legal, la noción de la eficacia directa de dichos derechos, tanto los laborales específicos, como los inespecíficos.

²¹⁷ Historia de la Ley nro. 19.759. Mensaje. Fecha 16 de noviembre, 2000. Mensaje en Sesión 13. Legislatura 343. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/6023/>>.

²¹⁸ *Ibíd.* ant.

La ley 19.759²¹⁹ de 2001 consideramos es un hito histórico normativo por la diversidad de sus materias y beneficios. No obstante, a nuestro entender, lo es por tres razones puntuales:

i. En primer lugar, por incorporar la noción de DDDFF de la persona del trabajador como límite a las facultades del empleador, en el art. 5 del CT, lo cual es una bajada de dichos derechos al nivel legal, reforzando la noción de eficacia directa de los DDDFF del trabajador;

ii. Luego, por ser la primera norma laboral que incorpora al código laboral chileno, la noción de **dignidad**, a propósito del reglamento interno, y que funcionó como complemento del principio de la no discriminación laboral, que fuera incorporado por el Acta Constitucional nro. 3 de 1976. Debe hacerse presente, que el concepto dignidad vuelve a ser reforzado, en virtud de la leyes nro. 20.005 de 2005 que incorpora la figura del acoso sexual laboral, y nro., 20.607 de 2012 sobre acoso laboral;

iii. Finalmente, por rebajar la histórica jornada semanal, vigente y unificada desde el DL 2.200, de 48 a 45 horas, con entrada en vigencia diferida y sin gradualidad, según lo ordenado en el art. 3° transitorio de la ley en comento, a partir del 1° de enero de 2005.²²⁰

Es importante hacer presente que, la reforma de la ley 19.759 de 2001, debe entenderse efectuada al Código del Trabajo vigente a dicha época, vale decir, la versión refundida y armonizada en virtud del DFL nro. 1 (DO 24-ENE-1994)²²¹ con sus modificaciones posteriores.

En la siguiente tabla se consigan los principales contenidos abordados por la reforma de

²¹⁹ Ley nro. 19.759 (DO 05-OCT-2001). Modifica el Código del Trabajo en lo relativo a las nuevas modalidades de contratación, al derecho de sindicación, a los derechos fundamentales del trabajador y a otras materias que indica. CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/3e8c6>>.

²²⁰ Sin perjuicio de la mayoría de sus disposiciones, a falta de norma transitoria expresa, entraron en vigencia a contar del 1° de diciembre de 2001: “ *Disposiciones transitorias. Artículo 1°.- La presente ley entrará en vigencia el día 1° del mes subsiguiente al de su publicación en el Diario Oficial*”. Ver Ley nro. 19.759 (05-OCT-2001). Modifica el Código del Trabajo... Op. cit.

²²¹ DFL nro. 1 (DO 24-ENE-1994). Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado del Código del Trabajo. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión intermedia a 05-10-2011. [En línea] <<https://bcn.cl/3e9ns>>.

la ley nro. 19.759, concernientes a la dignidad y la protección de la vida y salud del trabajador.

Principales contenidos abordados por la reforma de la ley nro. 19.759 de 2001, concernientes a la dignidad y la protección de la vida y salud del trabajador	
1. Expansión de la normativa laboral a nuevos sectores	<p>1. Agrégase en el artículo 1°, el siguiente inciso final:</p> <p><i>"Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este Código."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
2. Dignidad de la persona del trabajador	<p>Se incorpora en la normativa del reglamento interno el concepto de dignidad, como límite a las obligaciones y prohibiciones impuestas por el empleador:</p> <p><i>Agrégase en el artículo 154, el siguiente inciso final:</i></p> <p><i>"Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
2. Principio de no discriminación laboral mejorado	<p>Se prohíbe la discriminación precontractual en la <u>oferta de empleo</u>:</p> <p>2. Sustitúyense los incisos segundo y tercero del artículo 2°, (...)</p> <p><i>"Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.</i></p> <p><i>Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.</i></p> <p><i>Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.</i></p> <p><i>Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso tercero.</i></p>

	<p><i>Lo dispuesto en los incisos segundo y tercero de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>3. Los DDFD de la persona del trabajador son el límite a las facultades del empleador</p>	<p>Se añade el límite de los DDFD al poder de dirección y mando del empleado, dentro de la histórica norma de la irrenunciabilidad de los derechos laborales:</p> <p>4. <i>Incorpórase en el artículo 5º, el siguiente inciso primero, nuevo, (...):</i></p> <p><i>"Artículo 5º.- El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador, tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>4. Polifuncionalidad</p>	<p><i>Agrégase al número 3 del inciso primero del artículo 10, (...) la siguiente oración final: "El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;"</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>5. Jornada</p>	<p>Rebaja de 48 a 45 horas semanales:</p> <p>7. <i>Modifícase el artículo 22, del modo siguiente:</i></p> <p>a) <i>Sustitúyese en el inciso primero, la expresión "cuarenta y ocho" por "cuarenta y cinco"</i></p> <p>Esta rebaja en la jornada empezó a regir a partir del 1º de enero de 2005.</p>
<p>6. Excepciones a la limitación de la jornada</p>	<p>7. <i>Modifícase el artículo 22, del modo siguiente:</i></p> <p>(...)</p> <p>b) <i>Agrégase el siguiente inciso final, nuevo:</i></p> <p><i>"Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>7. Rebaja de la jornada especial de rubro transporte</p>	<p>Se rebaja de 192 a 180 horas mensuales la jornada ordinaria de trabajo del personal de choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, de servicios interurbanos de transporte de pasajeros, de choferes de vehículos de carga terrestre interurbana y del que se desempeña a bordo de ferrocarriles.</p> <p>9. <i>Modifícase el artículo 25, del modo que sigue:</i></p> <p>a) <i>Reemplázanse en su inciso primero el guarismo "192" por "180"</i>.</p>

<p>8. Los pactos de horas extras son transitorios, pero renovables</p>	<p>Se reafirma el carácter transitorio y excepcional de las horas extras, por lo que los pactos se limitan a tres meses de duración máxima:</p> <p><i>11. Sustitúyese el inciso primero del artículo 32, por el siguiente:</i></p> <p><i>"Artículo 32.- Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>9. La autorización de la jornada especial en lugares apartados de centros urbanos es temporal</p>	<p>La autorización dura un máximo de cuatro años y puede renovarse, garantizando el empleador las adecuadas condiciones de higiene y seguridad:</p> <p><i>"Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiese aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.</i></p> <p><i>La vigencia de la resolución será por el plazo de cuatro años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>10. Nueva jornada parcial o part time</p>	<p>Se reconoce la posibilidad de pactar jornada parcial, equivalente a los $\frac{2}{3}$ de la jornada semanal ordinaria completa, con derecho a los mismos beneficios, pero reducidos proporcionalmente:</p> <p><i>Jornada Parcial</i></p> <p><i>Artículo 40 bis.- Se podrán pactar contratos de trabajo con jornada a tiempo parcial, considerándose afectos a la normativa del presente párrafo, aquéllos en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a dos tercios de la jornada ordinaria, a que se refiere el artículo 22.</i></p> <p><i>Artículo 40 bis A.- En los contratos a tiempo parcial se permitirá el pacto de horas extraordinarias.</i></p> <p><i>La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación.</i></p>

	<p><i>Artículo 40 bis B.- Los trabajadores a tiempo parcial gozarán de todos los demás derechos que contempla este Código para los trabajadores a tiempo completo.</i></p> <p><i>No obstante, el límite máximo de gratificación legal previsto en el artículo 50, podrá reducirse proporcionalmente, conforme a la relación que exista entre el número de horas convenidas en el contrato a tiempo parcial y el de la jornada ordinaria de trabajo.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
11. Reglamento Interno obligatorio para empresas de menor tamaño	<p>Se hace más exigente la obligación de confeccionar el reglamento interno, al rebajar de 25 a 10 la cantidad de trabajadores.</p> <p><i>18. Modifícase el artículo 153 de la siguiente forma:</i></p> <p><i>a) Reemplázanse en el inciso primero el vocablo "veinticinco" por "diez", y la frase "Las empresas industriales o comerciales" por "Las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas".</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
12. Nuevas causales de despido sin derecho a indemnización	<p>Se exigen circunstancias tales como la <u>gravedad y la comprobación de las causales</u> del art. 160 nro. 1:</p> <p><i>23. Reemplázase el N° 1 del artículo 160, por el siguiente:</i></p> <p><i>"1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:</i></p> <p><i>a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;</i></p> <p><i>b) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;</i></p> <p><i>c) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y</i></p> <p><i>d) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña."</i></p>
13. Se limitan las causales de despido con derecho a indemnización	<p>Se elimina la posibilidad de despedir al trabajador por su falta de adecuación laboral o técnica, quedando solo la causal necesidades de la empresa, establecimiento o servicio en el art. 161:</p> <p><i>a) Suprímense la expresión "y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador".</i></p>
14. Recargo de la indemnización en el despido por invalidez del trabajador	<p><i>25.- Intercálase, a continuación del artículo 161, el siguiente artículo 161 bis, nuevo:</i></p> <p><i>"Artículo 161 bis.- La invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, con</i></p>

	<p><i>el incremento señalado en la letra b) del artículo 168."</i></p> <p>El recargo equivale al 50%, que es el contemplado en la misma reforma de la ley 19.759 al art. 168.</p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>15. Nuevos recargos de la indemnización por despido declarado judicialmente improcedente, injustificado o indebido</p>	<p>26. <i>Reemplázase el artículo 168 por el siguiente:</i></p> <p><i>"Artículo 168.- El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales establecidas en los artículos 159, 160 y 161, y que considere que dicha aplicación es injustificada, indebida o improcedente,(...). En este caso, el juez ordenará el pago de la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la de los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, aumentada esta última de acuerdo a las siguientes reglas:</i></p> <p><i>a) En un treinta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación improcedente del artículo 161;</i></p> <p><i>b) En un cincuenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación injustificada de las causales del artículo 159 o no se hubiere invocado ninguna causa legal para dicho término;</i></p> <p><i>c) En un ochenta por ciento, si se hubiere dado término por aplicación indebida de las causales del artículo 160.</i></p> <p><i>Si el empleador hubiese invocado las causales señaladas en los números 1, 5 y 6 del artículo 160 y el despido fuere además declarado carente de motivo plausible por el tribunal, la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, se incrementará en un cien por ciento.</i></p> <p><i>(...)</i></p>
<p>16. Se aumentan los recargos de las indemnizaciones del autodespido</p>	<p>29.- <i>Reemplázanse en el artículo 171, en su inciso primero, las expresiones "veinte" por "cincuenta" y "cincuenta" por "ochenta"</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>

Tabla 24: Principales contenidos abordados por la reforma de la ley nro. 19.759 de 2001, concernientes a la dignidad y la protección de la vida y salud del trabajador.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de las normas, obtenidas del sitio BCN.

2.2 La reforma constitucional de la ley nro. 20.050 de 2005²²² y la breve modificación en materia de colegios profesionales.

La única modificación de la reforma constitucional de la ley 20.050 de 2005 que afectó la garantía del art. 19 nro. 16 sobre la libertad de trabajo, es la siguiente:

“10. Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 19:

(...)

d) Agrégase al final del párrafo cuarto del número 16 el siguiente texto:

"Los colegios profesionales constituidos en conformidad a la ley y que digan relación con tales profesiones, estarán facultados para conocer de las reclamaciones que se interpongan sobre la conducta ética de sus miembros. Contra sus resoluciones podrá apelarse ante la Corte de Apelaciones respectiva. Los profesionales no asociados serán juzgados por los tribunales especiales establecidos en la ley."

En consecuencia, se dejaron prácticamente intactos los contenidos de las garantías laborales y previsionales.

2.3 La dignidad del trabajador y la tipificación laboral del acoso sexual laboral en la ley 20.005 de 2005²²³ y acoso laboral en la ley 20.607 de 2012²²⁴.

Las leyes nro. 20.005 del año 2005 sobre acoso sexual laboral y nro. 20.607 del año 2012 conforman nuevos hitos en el refuerzo de la noción de dignidad de la persona del trabajador, y que actualmente forman parte de la plataforma de derechos fundamentales inespecíficos constitucionales que se incorporan al Derecho del Trabajo en el nivel legal, como

²²² Ley nro. 20.050 (DO 26-AGO-2005). Reforma constitucional que introduce diversas modificaciones a la Constitución Política de la República. CHILE. M. Secretaria General de la Presidencia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2f96j>>.

²²³ Ley nro. 20.005 (DO 18-MAR-2005). Tipifica y sanciona el acoso sexual. CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2i4ie>>.

²²⁴ Ley nro. 20.607 (DO 08-AGO-2012). Modifica el Código del Trabajo, sancionando las prácticas de Acoso Laboral. CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2ged7>>.

norma expresa del Título Preliminar el Código del Trabajo chileno, en el art. 2°.

A continuación se revisarán los conceptos legales laborales de ambas situaciones y el procedimiento de denuncia.

2.3.1 Breve análisis de la ley 20.005 de 2005 sobre acoso sexual laboral.

La ley 20.005 de 2005 introdujo la figura del acoso sexual laboral de modo amplio y transversal, al ser parte del Código del Trabajo, aplicable al sector privado, y además al mundo público regulado en el Estatuto Administrativo. El origen de esta importante norma fue una moción de la Cámara de Diputados del año 1994.

En el Código del Trabajo, la ley en comento abordó los siguientes aspectos:

- i. Tipificación o definición del acoso sexual laboral (art. 2°);
- ii. Obligación del empleador de establecer e informar el procedimiento, las medidas de resguardo y sanciones en el reglamento interno (art. 154);
- iii. Un procedimiento legal obligatorio básico de investigación y sanción contenido en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo (arts. 211-A a 211-E);
- iv. Acoso sexual grave y debidamente comprobado como causal de despido sin derecho a indemnización (art. 160 nro. 1 letra b)) ; y
- v. Acoso sexual grave cometido por el empleador como causa del autodespido, con derecho a reclamar las indemnizaciones laborales recargadas hasta en un 80%, y además las indemnizaciones por daño patrimonial y moral directamente causadas por dicho acoso (art. 171).

2.3.1.1 Tipificación o definición del acoso sexual laboral (art. 2°).

Respecto de la tipificación del acoso sexual laboral, el concepto vigente en la actualidad es el siguiente:

“Art.2.o Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas

para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.”.

Lo destacado es nuestro.

Un elemento clave de la definición es la ausencia de consentimiento de la persona que recibe el requerimiento de carácter sexual, pudiendo ser una conducta ejercida tanto por el trabajador como por el empleador y sus dependientes con atribuciones de supervisión o jefatura, tanto en sentido horizontal, entre trabajadores, como en sentido vertical, sea de un trabajador hacia su jefatura y viceversa.

2.3.1.2 Obligación del empleador de establecer e informar el procedimiento, las medidas de resguardo y sanciones en el reglamento interno (art. 154).

La ley 20.005 impuso al empleador la obligación de que lo relativo al acoso sexual laboral sea una parte del contenido del reglamento interno, debiendo entenderse este como un documento complementario al contrato individual de trabajo, pero que emana directamente del poder disciplinario y de subordinación del empleador, por lo tanto impuesto unilateralmente, tenemos que la obligación documental implica:

“Art. 154. El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

(...)

12.- El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual.

En el caso de las denuncias sobre acoso sexual, el empleador que, ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168 (...).”.

La norma antes transcrita, de ser cumplida por el empleador, implica un respaldo en su

propio beneficio, ya que le permite, conforme a lo dispuesto en el art. 168 inciso 1° letra c), no ser condenado judicialmente al pago del recargo del 80% de las indemnizaciones por un despido declarado indebido en la aplicación de las causales del art. 160, entre las cuales se contempla la del acoso sexual (nro. 1 letra b); si aquél contempla un procedimiento escrito dentro del reglamento interno frente a las situaciones de acoso sexual laboral, medidas de resguardo y sanciones, y que a nuestro entender, además de tenerlo documentado, debe contar con una arquitectura o infraestructura que le dé vida en la práctica.

2.3.1.3 Procedimiento legal obligatorio básico de investigación y sanción contenido en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo (arts. 211-A a 211-E).

En lo tocante al procedimiento legal obligatorio básico de investigación y sanción contenido en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo (arts. 211-A a 211-E), los preceptos a ser observados por el empleador son:

“Título IV DE LA INVESTIGACION Y SANCION DEL ACOSO SEXUAL

*Artículo 211-A.- En caso de acoso sexual, la persona **afectada** deberá hacer llegar su reclamo por escrito a la **dirección de la empresa, establecimiento o servicio o a la respectiva Inspección del Trabajo.***

*Artículo 211-B.- Recibida la denuncia, el **empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados**, tales como la **separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada**, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.*

En caso que la denuncia sea realizada ante la Inspección del Trabajo, ésta sugerirá a la brevedad la adopción de aquellas medidas al empleador.

*Artículo 211-C.- El empleador dispondrá la realización de una **investigación interna** de los hechos o, en el plazo de **cinco días**, **remitirá los antecedentes a la Inspección del Trabajo** respectiva.*

En cualquier caso la investigación deberá concluirse en el plazo de treinta días.

*Si se optare por una **investigación interna**, ésta deberá **constar por escrito**, ser llevada en estricta **reserva**, garantizando que **ambas partes sean oídas** y puedan fundamentar sus dichos, y las **conclusiones deberán enviarse a la Inspección del Trabajo** respectiva.*

*Artículo 211-D.- Las **conclusiones** de la investigación realizada por la Inspección del*

Trabajo o las observaciones de ésta a aquélla practicada en forma interna, serán puestas en conocimiento del empleador, el denunciante y el denunciado.

Artículo 211-E.- En conformidad al mérito del informe, el empleador deberá, dentro de los siguientes quince días, contados desde la recepción del mismo, disponer y aplicar las medidas o sanciones que correspondan.”.

Lo destacado es nuestro.

De las normas del Título IV del Libro II antes transcritas, se infiere que:

- El reclamo del trabajador afectado debe ser escrito y dirigido ante un superior, jefatura o departamento encargado (por ejemplo, Recursos Humanos) si el acoso sexual es horizontal o entre trabajadores.
- Si el acoso es vertical, para asegurar imparcialidad, la denuncia escrita se efectúa en la Inspección del Trabajo. Aquí cabe señalar que, en virtud de la ley 21.180 (DO 11-NOV-2019)²²⁵ sobre transformación digital del Estado, que reformó la ley nro. 19.880 (DO 29-MAY-2003)²²⁶, sobre procedimientos administrativos regulados, actualmente la regla general es el Principio de Escrituración, el cual implica que todo procedimiento administrativo y los actos administrativos a los cuales da origen se expresarán por escrito a través de medios electrónicos, a menos que se configure alguna excepción establecida en la ley. (art. 5)²²⁷, donde “Todo el procedimiento administrativo deberá constar en un expediente electrónico, salvo las excepciones contempladas en la ley, en el que se asentarán los documentos presentados por los interesados, por terceros y por otros órganos públicos, con expresión de la fecha y hora de su recepción, respetando su orden

²²⁵ Ley nro. 21.180 (DO 11-NOV-2019). Transformación digital del Estado. CHILE. M. Secretaría General de la Presidencia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2naga>>.

²²⁶ Ley nro. 19.880 (DO 29-MAY-2003). Establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los Órganos de la Administración del Estado. CHILE. M. Secretaría General de la Presidencia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Última versión actualizada. [En línea] <<https://bcn.cl/3e9oj>>.

²²⁷ Ver ley nro. 19.880 versión vigente. *Ibíd.*, ant.

de ingreso” y “el ingreso de las solicitudes, formularios o documentos se hará mediante documentos electrónicos o por medio de formatos o medios electrónicos, a través de las plataformas de los órganos de la Administración del Estado.” (art. 18)²²⁸.

- Se consagra el principio constitucional del debido proceso y el principio procesal de la bilateralidad de la audiencia.
- En cuanto a las sanciones, estas proceden luego de la debida comprobación y su consignación en el informe escrito y el criterio subyacente es el de la gradualidad y proporcionalidad, lo cual concluimos del juego de los artículos. 154 nro. 10 y 211-B del CT:

“Art. 154: El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

(...)

*10.- las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en **amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria;***

*Artículo 211-B.- Recibida la denuncia, el **empleador deberá adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados**, tales como la **separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada**, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.”.*

- El criterio de la gradualidad y la proporcionalidad a nuestro entender, implica que el despido sin indemnización es la ultima ratio, solo para casos de acoso sexual grave y debidamente comprobado, al tenor de lo dispuesto en el art. 160 nro. 1 letra b) del CT actual:

“Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

*1.- **Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:***

²²⁸ *Ibíd.*

(...)
b) *Conductas de acoso sexual*".

2.3.1.4 Acoso sexual grave y debidamente comprobado como nueva causal de despido sin derecho a indemnización (art. 160 nro. 1 letra b)).

El acoso sexual grave y debidamente comprobado configura una nueva causal de despido sin derecho a indemnización, situada en el nro. 1 del art. 160 del CT. Aquí damos por reproducida la idea del despido como una sanción de *ultima ratio* desarrollada en el punto anterior, resaltando además, que las conductas del acoso sexual laboral cometidas por el empleador deben ser graves y debidamente comprobadas, requisitos que el juez laboral apreciará según las reglas de la sana crítica, conforme a los antecedentes y pruebas acompañadas en el respectivo proceso, conforme a lo dispuesto en los art. 455 y 456 de la época de la publicación de la ley 20.005 de 2006, sin regir aún la reforma procesal de la ley 20.087, preceptos cuyos textos rezaban:

*“Art. 455. El tribunal apreciará la **prueba** conforme a las reglas de la **sana crítica**. Las presunciones simplemente legales se apreciarán también en la misma forma.*

*Art. 456. Al apreciar las pruebas según la sana crítica, el tribunal **deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia en cuya virtud les designe valor o las desestime**. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.”.*

Lo destacado es nuestro.

Por último, los fundamentos de derecho y criterios jurídicos que debía consignar el juez en la sentencia definitiva eran bastante más acotados que en la actualidad, por ser una época donde no entraba en vigor la reforma procesal laboral:

“Art. 458. La sentencia definitiva deberá contener:
(...)

5. *las consideraciones de hecho y de derecho que sirvan de fundamento al fallo;*
6. *los **preceptos legales** o, a falta de éstos, los **principios de equidad** en que el fallo se funda”.*

Lo destacado es nuestro.

Del precepto transcrito puede apreciarse que solo era posible invocar normas de rango legal o principios de equidad, quedando abierto el debate en torno a si podían considerarse normas constitucionales y tratados internacionales que versaran sobre derechos fundamentales y que estuviesen ratificados por nuestro país, según la norma del art. 5° inciso 2° de la Constitución Política²²⁹.

2.3.1.5 Acoso sexual grave cometido por el empleador como causa del autodespido (art. 171).

El acoso sexual grave y debidamente comprobado cometido por el empleador pasó a ser parte de las causas que hacen procedente el autodespido, siendo esta figura incorporada por la ley 19.010 de 1990 y regulada en el art. 171, cuyo texto, en virtud de la ley 20.005, quedó con el siguiente tenor:

“Art. 171. Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.”.

²²⁹ Cuyo texto vigente al año 2005, e intacto hasta el momento presente de esta memoria, señala: (...) El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.”. Ver DL nro. 3464 (DO 11-AGO-1980). Aprueba nueva Constitución Política y la somete a ratificación por plebiscito. Op cit.

La ley 20.005 además incorporó al acoso sexual como nueva causal²³⁰ de despido dentro del catálogo del nro. 1 del art. 160 del CT, quedando este precepto con el contenido siguiente:

“Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;*
- b) Conductas de acoso sexual;*
- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;*
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y*
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.*

2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.

3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

- a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y*
- b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.*

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”.

En consecuencia, si el acoso sexual es cometido por el empleador, siendo además grave

²³⁰ La ley 20.005 dispone: "Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo: (...) 4.- En el número 1 del artículo 160, intercálase la siguiente letra b), nueva, pasando las actuales letras b), c) y d) a ser c), d) y e), respectivamente: "b) Conductas de acoso sexual;"."

y debidamente comprobado, habilita al propio trabajador, para que, previo aviso al empleador, solicite se declare judicialmente la terminación del vínculo laboral, sin implicar renuncia y con derecho a las indemnizaciones laborales por terminación del vínculo laboral recargadas hasta en un ochenta por ciento.

La ley 20.005 además, para el caso específico de las causales de las letras a) y b) del nro. 1 del art. 160 del CT, que son falta de probidad y acoso sexual, respectivamente, establece la posibilidad del reclamo de las indemnizaciones del daño patrimonial y moral que se logre acreditar, causado directamente por esas conductas ejercidas por el empleador:

*"Artículo 1º.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el Código del Trabajo:
(...)*

6.- En el artículo 171:

a) Intercálanse los siguientes incisos segundo y tercero, nuevos, pasando los actuales incisos segundo y tercero a ser incisos cuarto y quinto, respectivamente:

"Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes."

Lo destacado es nuestro.

Este último inciso, a nuestro parecer se vincula con la cual del nro. 7 del art. 160, esto es, autodespido por incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato, que en esta materia equivaldría a que, habiendo sido denunciado el acoso sexual por un trabajador como afectado, el empleador no cumpla con ordenar su investigación interna o remitir los antecedentes a la Inspección del Trabajo oportunamente y, especialmente, no cumplir con lo señalado en el art. 211 B nuevo, es decir, no adoptar las medidas de resguardo necesarias respecto de los involucrados, tales como la separación de los espacios físicos o la redistribución del tiempo de jornada, considerando la gravedad de los hechos imputados y las posibilidades derivadas de las condiciones de trabajo.

2.3.2 La ley 20.607 de 2012 sobre acoso laboral y sus principales elementos.

La ley 20.607 de 2012, de modo similar a la ley 20.005, tiene un carácter transversal, toda vez que incorporó la figura del acoso laboral, tanto al Código del Trabajo como al Estatuto Administrativo; pero se diferencia de esta, en no contemplar un procedimiento mínimo obligatorio que defina su investigación y sanción. Su origen fue una moción de la Cámara de Diputados que data del año 2003.

2.3.2.1 Fundamentos y conceptos de su historia fidedigna.

Los fundamentos y conceptos consignados al inicio del proyecto²³¹ de la ley 20.607 fueron los siguientes:

- “1. *Fundamentos y objetivos de la iniciativa.*
(...) *es necesario que las condiciones que proporcionan un trato acorde de respeto en el trabajo sean estatuidas y preceptuadas por la Constitución y la Ley, para así poder garantizar su efectivo cumplimiento en el desenvolvimiento diario de las relaciones laborales.*
(...) *en el Derecho del Trabajo en cambio, es de capital importancia el rol tutelar del trabajador para así mantener un equilibrio jurídico entre las partes, puesto que es de toda evidencia que mientras en el Derecho Civil la voluntad se compromete, en el Derecho del Trabajo, ésta se somete.*
No puede existir un Estado Social y Democrático de Derecho sin el respeto por la dignidad de los hombres y mujeres que trabajan.”.
Lo destacado es nuestro.
- “2.- *Origen, reconocimiento y práctica del acoso laboral.*
El origen del acoso laboral o sicoterror, se encuentra en las inveteradas prácticas del empleador, gerente, administrador, de un simple jefe, de empleados de igual jerarquía que la víctima, o incluso de inferior jerarquía en torno a generar órbitas y contextos de aparente camaradería donde se van incubando prácticas en las cuales el trabajador empieza a ser turbado y menospreciado, comenzando poco a poco a disminuir su autoestima por la vía de mínimas variaciones en la determinación de las funciones. Estas, paulatinamente empiezan a verse turbadas en lo relativo a su

²³¹ Historia de la Ley nro. 20.607. Moción Parlamentaria en Sesión 50. Legislatura 348. Boletín N° 3198-13. Fecha 04 de marzo, 2003. Mensaje. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<https://www.bcn.cl/historiadelaey/nc/historia-de-la-ley/4517/>>.

constitución, dado que en gran cantidad de los casos, son afectadas en su cantidad, o en su naturaleza, denigrando con esto al trabajador por medio de órdenes que debe cumplir entre las que habitualmente se cuentan funciones subalternas para las cuales no ha sido contratado, o muy por debajo de la calificación que precisamente le permitió ingresar a su trabajo.

Estamos ciertamente ante un problema que posee diversas aristas y formas de comprensión, teniendo como eje común el comportamiento hostil entre compañeros de una misma jerarquía o entre funcionarios de jerarquías diversas en torno a prácticas que dicen relación con un **acoso y ataque sistemáticos durante cierto lapso de modo directo o indirecto**, por parte de una o más personas con el objeto de aislar al trabajador.

El detrimento psicológico que concurre concomitantemente con estas prácticas conduce inevitablemente a la autoanulación y al menoscabo por parte del mismo sujeto que lo sufre, teniendo esto, hondas repercusiones en su vida no sólo laboral, sino además en su entorno familiar y social.

El acoso laboral que se da en la empresa también puede surgir como resultado de una decisión que se ha tomado cupularmente. Es habitual que en ciertas empresas se use este tipo de hostilización hacia un trabajador con el fin de deshacerse de él, trabajador que por lo general no presenta ningún tipo de conducta indebida, ni incumplimiento alguno de sus obligaciones laborales, pero que representan algún grado de molestia para el empleador o para algún gerente etc., utilizándose la táctica de la desesperación, hundiéndolos síquicamente para deshacerse de ellos sin que suponga un coste económico para la empresa. Es decir, se maltrata psicológicamente a los trabajadores para destruirlos y forzarlos a dimitir.”

Lo destacado es nuestro.

- “3.- (...) Según el profesor de la Universidad de Alcalá de Henares, don Iñaki Piñuel quien sostiene en su libro, paradigmático en el tema, llamado “Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo”, que el acoso laboral “tiene como objetivo **intimidar, apocar, reducir, aplanar, amedrentar, y consumir emocional e intelectualmente a la víctima, con vistas a eliminarla de la organización o satisfacer la necesidad insaciable de agredir, controlar y destruir** que suele presentar el hostigador, que aprovecha la situación que le brinda la situación organizativa particular (reorganización, reducción de costes, burocratización, cambios vertiginosos, etc.) para canalizar una serie de impulsos y tendencias sicopáticas”. “
- “4.- Tipos o modalidades del acoso laboral. La mayoría de los autores mas versados en el tema, están contestes en la existencia de modalidades del mobbing o acoso laboral, que no siempre suponen el abuso de una jerarquía sobre otra de rango inferior, siendo ésta acaso, la particularidad más visible y transversal que constituye al acoso laboral, dado que como se anticipó, aquél puede ser de carácter **ascendente, descendente y horizontal** según sea la jerarquía del acosador y del acosado. Así entonces podemos distinguir:

-**Acoso laboral ascendente:** es aquel en el cual una persona que ostenta un cargo jerárquico superior se ve agredido por uno o más de sus subordinados. Ocurre en la generalidad de los casos cuando se llena una jefatura o gerencia con alguien que recién se incorpora laboralmente a la empresa, no siendo aceptados sus métodos o su dirección, etc. O puede darse también, cuando algún trabajador es ascendido quedando posicionado laboralmente sobre sus antiguos compañeros con la capacidad organizarlos y dirigirlos.

-Acoso laboral descendente: Esta es la situación más frecuente. Consiste en el trato que da una persona que posee un nivel jerárquico superior, haciendo valer indebidamente su poder a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos con el propósito de minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para destacar o hacer resaltar decididamente su superioridad jerárquica, por la vía de cambiar sus funciones menoscabando con esto a aquél o simplemente por la vía de situarlo en una posición donde no tenga función alguna que cumplir, circunstancia que ya altera el “ius variandi” contemplado en el artículo 12 de nuestro Código del ramo.

-Acoso moral horizontal: Acá debe señalarse que el comportamiento de un grupo no es el resultado de los comportamientos individuales de quienes lo componen sino que el grupo circula y se deja ver ante esta situación con una nueva identidad que tiene su propio comportamiento. Así entonces, este supuesto se compone con un trabajador que se ve acosado por un compañero con el mismo nivel jerárquico, aunque es posible que si bien es jerárquicamente igual, puede que éste tenga un poder de facto superior que le permitiría realizar este tipo de prácticas. El ataque puede producirse en este caso por problemas puramente personales o bien porque no se aceptan ciertas pautas de funcionamiento.”.

Lo destacado es nuestro.

Respecto de los aspectos o elementos que la ley 20.607 de 2012 incorporó al CT, mencionamos los siguientes:

- i. Concepto de acoso laboral o tipificación en el art. 2° del Título Preliminar;
- ii. El acoso laboral grave y debidamente comprobado como nueva causal de despido sin derecho a indemnización en el art. 160; y
- iii. El acoso laboral grave y debidamente comprobado cometido por el empleador como causal de autodespido del trabajador afectado.

2.3.2.2 Concepto de acoso laboral o tipificación en el art. 2° del Título Preliminar.

La definición de acoso laboral en el Código del Trabajo chileno pasó a ser la siguiente:

“1) Agrégase, en el inciso segundo del artículo 2°, a continuación del punto aparte (.) que pasa a ser punto seguido (.), la siguiente oración:

"Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo."

De la definición legal antes reproducida, destacamos haberse hecho una tipificación que reúne los siguientes elementos constitutivos:

- Acción de agresión u hostigamiento. La RAE ha definido la voz agresión como el “acto de acometer a alguien para matarlo, herirlo o hacerle daño”²³², en tanto que el verbo hostigar, como “molestar a alguien o burlarse de él insistentemente”.²³³
- Reiteración de las acciones de acoso, no siendo suficiente una sola acción.
- Puede ser horizontal o vertical, pudiendo ser esta última tanto ascendente como descendente. tal como se explica en la historia de la ley.
- Por cualquier medio, lo que a nuestro entender implica que sea un maltrato de obra o de palabra, y por cualquier soporte (análogo, digital, etc.)
- Las acciones deben tener un resultado efecto: el que puede ser, alternativamente:
 - a) maltrato, menoscabo o humillación: el verbo maltratar se define como tratar mal a alguien de palabra u obra o menoscabar, echar a perder²³⁴; menoscabar significa “1. Disminuir algo, quitándole una parte, acortarlo, reducirlo. 2. Deteriorar y deslustrar algo, quitándole parte de la estimación o lucimiento que antes tenía. 3. Causar mengua o descrédito en la honra o en la fama”²³⁵ y humillar como “herir el amor propio o la dignidad de alguien”.²³⁶
 - b) amenazar o perjudicar la situación laboral o las oportunidades en el empleo de la víctima del acoso, vale decir, un daño posible o efectivo durante todo el *iter*

²³² RAE. Diccionario de la lengua española. Sitio electrónico. [En línea] <<https://dle.rae.es/agresi%C3%B3n?m=form>>.

²³³ *Ibíd.* [En línea] <<https://dle.rae.es/hostigar?m=form>>.

²³⁴ *Ibíd.* [En línea] <<https://dle.rae.es/maltratar?m=form>>.

²³⁵ *Ibíd.* [En línea] <<https://dle.rae.es/menoscabar?m=form>>.

²³⁶ *Ibíd.* [En línea] <<https://dle.rae.es/humillar?m=form>>.

contractual y precontractual laboral.

2.3.2.3 El acoso laboral grave y debidamente comprobado como nueva causal de despido sin derecho a indemnización en el art. 160 nro. 1.

El acoso laboral grave y debidamente comprobado como nueva causal de despido sin derecho a indemnización en el art. 160, quedó situado como letra f) nueva, en el grupo de causales del nro. 1 del art. 160, debiendo en consecuencia cumplir con los requisitos de gravedad y comprobación:

“Art. 160. El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

(...)

"f) Conductas de acoso laboral."

De la norma antes reproducida se infiere que:

- Al tratarse de “conductas” de acoso, estas pueden ser tanto de acción como omisión, debiendo además reunir los elementos conceptuales establecidos en el art. 2 del Código del Trabajo; y
- Dichas conductas cometidas por el trabajador, además deben ser graves y debidamente acreditadas, para justificar o causar el despido, siendo esta medida, como antes señalamos para el acoso sexual laboral, la última ratio o decisión final del empleador,

En la ponderación de la gravedad, el juez laboral deberá apreciar la prueba bajo el criterio de la sana crítica, conforme a la nueva normativa incorporada un par de años antes por la reforma procesal de la ley 20.087 del año 2006 y que en este punto mantiene casi intacto lo dispuesto en los arts. 455 y 456 previos a la reforma procesal. La nueva norma señala:

*“Art. 456. El tribunal apreciará la prueba conforme a las reglas de la **sana crítica**.*

Al hacerlo, el tribunal deberá expresar las razones jurídicas y las simplemente lógicas, científicas, técnicas o de experiencia, en cuya virtud les asigne valor o las desestime. En general, tomará en especial consideración la multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión de las pruebas o antecedentes del proceso que utilice, de manera que el examen conduzca lógicamente a la conclusión que convence al sentenciador.”.

Lo destacado es nuestro.

La novedad clave que trajo la reforma procesal dice relación con el contenido de la sentencia:

“Art. 459. La sentencia definitiva deberá contener:

(...)

4.- El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;

5.- Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda;

6.- La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente, y

(...)

La sentencia que se dicte en la audiencia preparatoria, sólo deberá cumplir con los requisitos de los números 1, 2, 5, 6 y 7.”.

Lo destacado es nuestro.

¿Qué es lo novedoso y a la vez significativo? En primer lugar, permitir al juez invocar, además de las normas de rango legal (a nuestro entender en esta categoría están las leyes, los DFL y los reglamentos contenidos en decretos supremos), sino además las normas constitucionales y las de tratados internacionales ratificados por Chile y vigentes. Así por ejemplo, dentro de las normas constitucionales, se pueden invocar derechos fundamentales, tanto específicos laborales y previsionales (arts. 19 nro. 16, 18 y 19 de la Constitución Política chilena), como los inespecíficos laborales, situándose en esta última categoría el art. 19 nro. 1 sobre el derecho a la vida e integridad física y psíquica de la persona del trabajador. En cuanto a los instrumentos internacionales que podrían esgrimirse como fundamento de una sentencia condenatoria de acoso laboral, están, están los Convenios de la OIT, en especial el 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, cuyos elementos básicos serán

revisados en el capítulo siguiente.

2.3.2.4 El acoso laboral grave y debidamente comprobado cometido por el empleador como causal de autodespido del trabajador afectado.

En virtud de la ley 20.607, el acoso laboral, grave y debidamente comprobado cometido por el empleador, pasa a ser una de las causales que habilitan al trabajador afectado para dar el aviso de la terminación del vínculo laboral y reclamar judicialmente las indemnizaciones laborales asociadas a dicha terminación, con los recargos que correspondan según la causal invocada, que en el caso del acoso laboral grave y debidamente comprobado puede equivaler hasta el 80%, al tenor del art. 171 del CT:

“Art. 171. Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.

Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a), b) y f) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.”.

Finalmente, de similar modo que el acoso sexual laboral, el trabajador afectado podrá además reclamar las indemnizaciones por concepto de daño patrimonial y daño moral que logre acreditar en el juicio, estableciéndose en este el nexo causal entre el daño y las conductas de acoso laboral, según lo exige el estatuto de la responsabilidad propio del derecho común.

2.4 La reforma procesal laboral de la ley 20.087 de 2006²³⁷ y sus modificaciones posteriores como hito de mejora protectora de la dignidad y la vida y salud para el trabajador.

La reforma procesal laboral instaurada en virtud de la ley nro. 20.087, publicada en el DO con fecha 3 de enero de 2006, originalmente en su artículo primero transitorio disponía su entrada en vigencia a contar del 01-03-2007, fecha que fue luego modificada y postergada en virtud de la ley nro. 20.252 (DO 15-FEB-2008)²³⁸. En efecto, la aplicación del nuevo sistema procesal entró en vigencia a contar del 31 de marzo de 2008, de forma gradual, en cinco etapas consecutivas por grupos de regiones del país. La primera etapa de entrada en vigencia de la ley, dispuesta para el 31 de marzo de 2008, incluyó las regiones de Atacama y Magallanes. La segunda etapa abarcó a las regiones de Tarapacá, Coquimbo, Valparaíso y de Los Ríos, entrando en vigencia a contar del 31 de octubre de 2008. La tercera etapa, que incluyó a las regiones de Antofagasta, del Libertador General Bernardo O'Higgins, del Maule y del Biobío, tuvo lugar a contar del 30 de abril de 2009. La cuarta etapa incluyó únicamente a la Región Metropolitana de Santiago, a contar del 31 de agosto de 2009. Por último, se dispuso una quinta etapa, a partir del 30 de octubre de 2009, para las regiones de La Araucanía, de Los Lagos, de Aisén del General Carlos Ibáñez del Campo y la de Arica y Parinacota.

A raíz de la creación de la nueva región de Ñuble²³⁹, la ley nro. 21.110 (DO 20-SEP-

²³⁷ Ley 20.087 (DO 03-ENE-2006). Sustituye el Procedimiento Laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/3e8un>>.

²³⁸ Ley nro. 20.252 (DO 15-FEB-2008). Modifica la ley N° 20.022, y otros cuerpos legales con el objeto de reforzar la judicatura laboral. CHILE. M. de Justicia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/3edvp>>.

²³⁹ La región de Ñuble se creó formalmente en virtud de la ley nro. 21.033 (DO 05-SEP-2017). Crea la XVI región de Ñuble y las provincias de Diguillín, Punilla e Itata. CHILE. M. del Interior y Seguridad Pública. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/2qual>>. Respecto de su entrada en vigencia, la norma dispuso: “Artículo 16.- La presente ley entrará en vigencia un año después del día de su publicación, fecha a contar de la cual se nombrará al Intendente de la Región de Ñuble y a los Gobernadores de las Provincias de Diguillín, de Punilla y de Itata.”. Meses después se publicó la ley 21.074 (DO 15-FEB-2018) de fortalecimiento de la regionalización del país. CHILE. M. del Interior y Seguridad Pública. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2f7d4>>, que dispuso en su art. 9° eliminar la

2018), se encargó de normar las adecuaciones orgánicas y jurisdiccionales correspondientes, por lo que dicha región nace existiendo un procedimiento laboral previamente reformado.

La reforma procesal laboral implicó un avance de gran valor respecto de la finalidad tutelar del Derecho Laboral chileno en general, y para el respeto de la dignidad y la protección de la vida y salud de la persona del trabajador, en particular a través de dos caminos judiciales:

1. El procedimiento de aplicación general , al darle una nuevo contenido y posibilidades argumentativas a la sentencia definitiva; y
2. El nuevo procedimiento de tutela de Derechos Fundamentales, que en suma es la evolución del avance de la ley 19.759 de 2001, que si bien incorpora los DDFF como límite a las facultades legales del empleador (art. 5°), ello resultó insuficiente. Con el nuevo procedimiento de tutela, se transita desde una tutela sustantivo legal a una tutela judicial efectiva de los DDFF específicos e inespecíficos de la persona del trabajador..

Antes de analizar cada uno de esos caminos judiciales y su relación con el respeto a la dignidad y la protección de la vida y salud de la persona del trabajador, y a modo de contexto, es importante entender el origen y la finalidad misma del Derecho Laboral. El Derecho del Trabajo nace en el contexto de la Revolución Industrial como reacción estatal frente al conflicto o tensión entre el empleador y el trabajador en cuanto sujetos de la relación laboral, protegiendo intereses no valorados hasta entonces, asumiendo como un fin legitimante la tutela o protección del trabajador como contratante débil. Esta finalidad garantista en torno al trabajador como apuesta defensora del quantum mínimo de derechos reconocidos a favor de éste, fue evolucionando en cuanto a su alcance. Es así como, en un primer momento, la protección apuntaba a los derechos de connotación típicamente patrimonial e individual, para luego incorporar los derechos de carácter colectivo y finalmente incluir los derechos fundamentales.

Más allá del notable avance logrado en cuanto al contenido específico de derechos constitucional y legalmente reconocidos que conforman una suerte de plataforma protectora del

numeración a las regiones, pasando a identificarse por sus nombres, derógase el DL nro. 2.339, del Ministerio del Interior, de 1978, que otorga denominación a la Región Metropolitana y a las Regiones del país, en la forma que indica.

trabajador, debe tenerse presente que dichos derechos de nada sirven si no cuentan con mecanismos integrados de tutela que logren darle eficacia. Tradicionalmente se ha sostenido que los mecanismos de eficacia y protección de los derechos laborales son la tutela normativa, jurisdiccional, administrativa y la autotutela colectiva, con lo que resulta evidente que el simple reconocimiento normativo positivo es insuficiente para el goce real de las garantías laborales consagradas a favor del trabajador. La tutela efectiva de los derechos laborales se logra mediante la necesaria incorporación al Derecho Laboral de todos esos mecanismos.

Los derechos fundamentales inespecíficos del trabajador son parte de la plataforma protectora antes aludida, desde su incorporación positiva al ordenamiento jurídico laboral chileno mediante la dictación de la ley nro. 19.759 del año 2001, inclusión que significó dotar a dichos derechos de un mecanismo de tutela normativa mediante su reconocimiento legislativo. Debieron transcurrir varios años para que el ordenamiento jurídico laboral incorporara el anhelado y necesario mecanismo protector jurisdiccional de los derechos fundamentales inespecíficos y hacer realidad la tutela efectiva de los mismos, en virtud de la reforma de la ley 20.087, al incorporarse en el nuevo modelo procesal de dicha ley, el procedimiento de Tutela laboral de los artículos 485 y siguientes del nuevo Libro V del Código del Trabajo, como mecanismo de denuncia, interrupción y reparación en torno a la lesión de ciertos derechos fundamentales individuales y colectivos del trabajador, derivada de una conducta del empleador durante el íter contractual laboral. En suma, este nuevo procedimiento especial está en total sintonía con la apuesta garantista de protección del trabajador como fin justificante y legitimante del Derecho Laboral.

2.4.1 Autodespido por incumplimiento grave de los deberes ético jurídicos del empleador y nuevos argumentos para el contenido de la sentencia definitiva.

El empleador es sujeto pasivo no sólo de obligaciones patrimoniales, sino también existe un set de deberes que la doctrina tradicional ha denominado “ético-jurídicos”, los que en

conjunto obligan al empleador, limitando su poder de mando .

Actualmente, podemos agrupar dichos deberes en dos grandes especies:

- a) Respeto a la dignidad de la persona del trabajador y sus derechos fundamentales, tanto específicos laborales constitucionales y legales como inespecíficos laborales en la constitución; y
- b) Deber general de protección de la vida y salud de la persona del trabajador, regulado en el art. 184 actual del Código del Trabajo, pero tributario del derecho a la vida e integridad física y psíquica de toda persona, consagrado en el art. 19 nro. 1 de la Constitución Política vigente.

A continuación, se analizará cómo el incumplimiento grave de dichos deberes por el empleador puede decantar en un escenario de autodespido, con la consiguiente vía judicial del procedimiento de aplicación general, regulado en los arts. 446 y siguientes del CT.

2.4.1.1 Autodespido por atropello grave a la dignidad del trabajador y sus derechos fundamentales o por acoso sexual o acoso laboral graves.

Los derechos fundamentales, tanto específicos laborales constitucionalizados (libertad de trabajo, seguridad social, libertad sindical) como inespecíficos (derecho a la vida, igualdad ante la ley, libertad de expresión, de conciencia, etc.), a partir de la reforma sustantiva de la ley 19.759 de 2001, en virtud del art. 5° del Código del Trabajo, son un límite a las facultades del empleador a lo largo de todo el iter contractual, por lo que no deben ser transgredidos.

Es importante mencionar y recordar que la ley nro. 19.759 además instaló la noción de **dignidad** del trabajador como límite a sus poder disciplinario o de control, a propósito del reglamento interno, en el inciso final del art. 154 del CT:

“Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y,

en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.”.

Lo destacado es nuestro.

La dignidad de la persona del trabajador, es un derecho inalienable, constitucionalmente declarado, y que a contar de las leyes 20.005 de acoso sexual laboral, y 20.607 de acoso laboral, tiene su bajada al nivel legal laboral en el art. 2° del CT. Se trata de un atributo de la persona que, en el ámbito laboral, es incompatible con conductas de acoso sexual o acoso laboral, cometidas tanto de modo vertical descendente por el empleador y sus representantes, como horizontalmente por el resto de la comunidad de trabajadores y trabajadoras.

Los DDF y la dignidad de la persona son un límite para el empleador que no debe ser vulnerado, pero que si este lo traspasa, a un nivel que equivalga a un incumplimiento grave de sus obligaciones, o significando conductas graves de acoso sexual laboral u acoso laboral hacia el trabajador, este, en cuanto afectado, puede decidir la terminación del vínculo laboral y reclamar judicialmente las indemnizaciones laborales que correspondan, con el rango de recargo tarifado en el art. 171 que consagra la figura del autodespido. Es así como la conducta del empleador que afecta la dignidad del trabajador de modo grave, o bien se enmarca dentro de una conducta de acoso sexual laboral o acoso laboral, al tenor del tipo definido en el art. 2° del CT, y que además es grave y debidamente comprobada una vez iniciado el camino judicial, la consecuencia es una condena indemnizatoria aumentada, pudiendo además el trabajador reclamar el daño patrimonial y moral causado directamente por la conducta de acoso grave cometida por el empleador.

2.4.1.2 Autodespido por incumplimiento grave del deber general de protección de la vida y salud del trabajador, regulado en el art. 184 del actual Código del Trabajo y normas complementarias.

Además de las conductas de acoso graves cometidas por el empleador, puede este

incurrir en un incumplimiento grave de sus obligaciones, y en consecuencia habilitar al trabajador afectado para autodespedirse, si infringe otro de sus deberes ético-jurídicos, a saber, el deber de protección de la vida y salud de la persona del trabajador, cuyo primer fundamento positivo, lo encontramos en el art. 184 del código laboral chileno a esta fecha vigente. Se trata de un deber con un alto estándar de exigencia, asimilable a un régimen de responsabilidad objetiva para el empleador, la cual no exigiría culpa, sino simplemente el acaecimiento de un siniestro laboral, que puede ser accidente de trabajo o enfermedad profesional no atribuible a culpa o negligencia del propio trabajador siniestrado, y que se vincule causalmente con el incumplimiento de las medidas de protección exigidas al empleador en la norma del art. 184, cuyo texto actualmente dispone:

“Art. 184. El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.

Los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744, deberán informar a sus empresas afiliadas sobre los riesgos asociados al uso de pesticidas, plaguicidas y, en general, de productos fitosanitarios.

Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen.

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la ley N° 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.

El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores.”.

La norma recién reproducida debe complementarse con la frondosa regulación de rango legislativo y reglamentario que desarrolla y complementa el deber de protección de la persona del trabajador, y que será revisada en los próximos capítulos de manera detallada, por lo que pasamos a enunciar las más importantes:

a) **Normas protectoras en función del número de trabajadores de la empresa.** No del empleador, que establecen tres mecanismos protectores, a saber:

- Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. (arts. 153 del CT en relación con el 14 del DS nro. 40 de 1969 o Reglamento sobre prevención de riesgos profesionales).
- Comité Paritario de Higiene y Seguridad. Regulado en el Decreto Supremo nro. 54 de 1969 o Reglamento para la constitución y funcionamiento de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, complementado por el art. 66 de la ley 16.744 que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. Estas normas hacen obligatorio contar con este reglamento a industrias o faenas con más de 25 trabajadores.
- Departamento de Prevención de Riesgos. Regulado en el inciso 2° del art. 66 de la ley 16.744, norma que lo hace obligatorio para empresas con más de 100 trabajadores.

b) **Normas del DS nro. 594 del año 2000 o Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo.** El Decreto Supremo nro. 594 -suerte de Código Sanitario para la empresa-, el cual nos da luces adicionales acerca del sujeto pasivo del deber de protección de la vida y salud del trabajador, por ejemplo en tres de sus preceptos, con absoluta prescindencia del número de trabajadores de un escenario laboral: arts. 1° (“todo lugar de trabajo”), 3° (“la empresa”) y 53° (“el empleador”).

- c) **Deber específico de informar los riesgos laborales al trabajador.** Regulado en el Título VI del DS nro. 40 y que es obligatorio para todo empleador, sin considerar el número de trabajadores que tenga a su cargo.

El incumplimiento de este vasto y exigente deber, que a nuestro entender configura o da lugar a un régimen de responsabilidad objetivo o sin culpa, donde el empleador es el centro de imputación de un cúmulo de obligaciones, muchas de ellas sin atender el tamaño de la empresa, siendo varias de tipo genéricas o transversales a todo rubro o actividad, en tanto que otras son específicas en función del giro o tipo de faena, todo lo cual, frente al acaecimiento de un siniestro laboral, sea accidente o enfermedad, que no importe fallecimiento y que cause un daño patrimonial y moral directamente relacionado con el incumplimiento de uno o más de esos deberes por parte del empleador, podrá dar lugar a una demanda de autodespido del trabajador siniestrado, de acreditarse la gravedad de las obligaciones que conforman dicho deber de protección de su vida y salud, pudiendo además reclamar las indemnizaciones reparatorias de los daños antes mencionados.

2.4.1.3 Incumplimiento grave del empleador de sus deberes ético jurídicos y nuevos argumentos para el contenido de la sentencia definitiva.

Dentro de los argumentos de la sentencia, anteriormente señalamos que la reforma de la ley 20.087 introdujo como posibilidad para el juez establecer, al tenor del actual art. 459 nro. 5: *“Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda”*, por lo que en respaldo de la demanda del trabajador, podrán ser invocados, directamente y sin más, derechos fundamentales reconocidos en nuestra Constitución tales como el derecho a la vida y la integridad física y psíquica, la dignidad humana, el derecho al trabajo y su protección, así como los Convenios de la OIT ratificados y vigentes, en especial el Convenio 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, ratificado por Chile el 27 abril 2011, el cual implica un compromiso del Estado de elaborar y promover una Política Nacional, con nuevos principios a

ser respetados por trabajadores y empleadores y promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud. Asimismo, el sentenciador podrá sustentar su decisión condenatoria, conforme al mérito del proceso y la prueba rendida y apreciada en sana crítica, invocando los principios del Derecho Laboral e incluso los generales del derecho común en materia de responsabilidad por daños, como por ejemplo, el de la reparación integral del daño, considerando que la propia ley, en el art. 171 del CT, permite reclamar, en el autodespido por falta de probidad, acoso sexual o acoso laboral grave cometido por el empleador (causales de las letras a), b) y f) del número 1 del artículo 160) “las otras indemnizaciones a que tenga derecho” de forma simultánea con la demanda de autodespido .

2.4.2 El nuevo procedimiento de Tutela de Derechos Fundamentales y el derecho a la vida e integridad física y psíquica, como límite constitucional a la conducta del empleador, garantizado procesalmente.

El respeto a la dignidad y de protección de la vida y salud de la persona del trabajador es una dimensión de los deberes ético jurídicos que forman parte de la última generación de derechos laborales, en cuanto derechos fundamentales del trabajador. Señalábamos anteriormente que con la ley 19.759 se aterriza la obligación de respetar los DDDFF al nivel legal laboral, para más tarde, en virtud de las leyes 20.005 y 20.607, reforzar esta obligación mediante la tipificación del acoso sexual y el acoso laboral como conductas vulneratorias de la dignidad de la persona del trabajador, con la posibilidad de reclamar judicialmente el autodespido, en caso de que sea el empleador quien cometa dichas conductas de modo grave. Todas estas normas sustantivas, si bien fueron un avance de enorme relevancia, no implican un mecanismo de tutela judicial efectivo.

En términos globales, en virtud de la reforma procesal de la ley 20.087, se introduce en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo el nuevo Procedimiento de Tutela Laboral, como un mecanismo procesal efectivo de protección frente a un incumplimiento de los deberes ético jurídicos por parte de la empresa o empleador, en el ejercicio de sus facultades, debiendo constituir este incumplimiento una conducta lesiva o

vulneratoria de los derechos fundamentales taxativamente protegidos con dicho procedimiento, y que son enumerados en el artículo 485 del nuevo Libro V del Código del Trabajo. En materia de dignidad, vida y salud de la persona del trabajador, los DDFF protegidos con el Procedimiento de Tutela Laboral serían el derecho a la vida e integridad física y psíquica del artículo 19 nro. 1 y la dignidad, honra e intimidad de los números 4 y 5 del artículo 19, ambos preceptos de la Carta Fundamental.

El nuevo procedimiento de Tutela Laboral ha sido definido por Palavecino (2014) como “una modalidad procesal que tiene por objeto conocer de lesiones a ciertos derechos fundamentales de los trabajadores y, en caso que la lesión se confirme, obtener el cese de la conducta antijurídica y medidas reparatorias”.²⁴⁰

Sin entrar a revisar aspectos procesales específicos, señalamos como principales aspectos de este procedimiento, los siguientes:

- a) Sujeto legitimado activo: conforme al art. 486 del CT, podrá denunciar o accionar el trabajador o la organización sindical que, invocando un derecho o interés legítimo, considere lesionados derechos fundamentales en el ámbito de las relaciones jurídicas.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar si, “Si actuando dentro del ámbito de sus atribuciones, señaladas en el decreto con fuerza de ley N° 2, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1967, y de acuerdo a sus facultades fiscalizadoras e interpretativas a las que se refiere el artículo 505 de este Código, (...) toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales”, debiendo “acompañar a dicha denuncia el informe de fiscalización correspondiente” (art. 486 del CT). Al respecto Palavecino (2014) complementa señalando que, “en efecto, las inspecciones del trabajo tienen el deber de denunciar, dentro de sesenta días, cuando en el ejercicio de sus facultades fiscalizadoras toma conocimiento de una vulneración de derechos fundamentales, pudiendo hacerse parte, pero la ley les exige que previamente lleve a cabo una mediación a fin de agotar las posibilidades de corrección de las infracciones

²⁴⁰ PALAVECINO CÁCERES, Claudio. El procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador en Chile. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, vol. 5, nro. 9, 2014, p. 33.

constatadas.”²⁴¹

- b) Sujeto pasivo: el empleador (art. 485). Al respecto Palavecino (2014) sostiene que, la parte empleadora puede ser “persona natural o jurídica, susceptible de ser emplazado a través de quienes ejercen habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de aquél”²⁴². El autor en comento reconoce la posibilidad de que en figuras de tercerización laboral, puedan existir otros legitimados pasivos: “de manera excepcional, el legislador laboral ha permitido convocar a terceros ajenos al contrato de trabajo ante la jurisdicción laboral generando hipótesis de litisconsorcio pasivo propósito del trabajo en régimen de subcontratación”²⁴³, así por ejemplo, “la empresa principal podría ser legitimada pasiva en caso de incurrir en prácticas antisindicales contra las organizaciones sindicales y/o los trabajadores de la empresa contratista, toda vez que el código del trabajo tipifica y sanciona las prácticas antisindicales y desleales cometidas por terceros”²⁴⁴, o “frente a casos de ocultamiento de la persona del empleador, ya sea mediante subcontratación simulada o mediante la utilización simultánea de trabajadores por grupos de sociedades ya que en estos casos el trabajador aparecerá formalmente vinculado a una persona natural o jurídica pero sus servicios los prestará materialmente para otra u otras con las que no posee contrato formal”²⁴⁵, donde, a juicio del autor “el alzamiento del velo corporativo y la individualización correcta del empleador debe realizarse con arreglo a las figuras previstas en el artículo 507 del Código del Trabajo como una cuestión previa a través del procedimiento general.”²⁴⁶

Cabe hacer presente, que, al no mencionarse a voz *empresa*, como sucede en algunos pasajes que establecen obligaciones de protección de la vida y salud del trabajador, podría abrirse un debate válido para zanjar y establecer si el término *empleador* se homologa o equipara a *empresa* en esta materia.

²⁴¹ PALAVECINO CÁCERES, Claudio. El procedimiento de tutela.. Op. cit., p. 39.

²⁴² Op. cit., p. 40.

²⁴³ *Ibíd.*

²⁴⁴ Op. cit., p. 41.

²⁴⁵ *Ibíd.*

²⁴⁶ *Ibíd.*

Solo como adelanto, mencionamos que, respecto de deberes ético jurídicos, existen diversas normas sustantivas que aluden expresamente al *empleador* como sujeto pasivo o centro de imputación de la obligación, lo cual denota una visión contractualista. Así por ejemplo, en materia de respeto a la persona y dignidad del trabajador, podemos mencionar los artículos 5° y 154 bis y el art. 485 sobre el procedimiento en comento, en tanto que para el deber de protección de la vida y salud del trabajador, se alude al empleador en el art. 184 de CT, y en otras normas de rango reglamentarios que complementan este vasto deber, como el art. 53 del DS nro. 594 Reglamento sobre Condiciones Sanitarias y Ambientales Básicas en los Lugares de Trabajo. La *empresa* como centro de imputación obligacional, en lo relativo los deberes ético jurídicos, aparece mencionada por ejemplo, en los artículos: 153 del CT (reglamento interno), 1° del DS nro. 54 sobre Comités Paritarios, art 66 de la ley nro. 16.744 (departamentos de prevención de riesgos) y art. 3° del DS nro. 594. Por último, hay una norma de alcance protector de la vida y salud del trabajador que menciona la frase “todo lugar de trabajo” como escenario obligado a cumplir las condiciones sanitarias y ambientales básicas del mencionado DS nro. 594, lo cual abre el abanico de situaciones donde debe cumplirse la normativa protectora.

c) Finalidad reparatoria del procedimiento. En esto seguimos a Palavecino (2014), quien sostiene que “el fin de la tutela laboral no es, pues, preventivo, sino reparatorio. De manera que la tutela ofrecida no es inhibitoria, sino de remoción del ilícito.”²⁴⁷

d) Ámbito de aplicación de la acción de tutela laboral:

d.1) Frente a una lesión de **derechos fundamentales** cometida por el empleador, en el ejercicio de sus facultades del empleador y respecto de las cuestiones suscitadas en la relación laboral por aplicación de las normas laborales (art. 485 inc. 1° del CT).

El catálogo de derechos fundamentales es el señalado en el art. 485 inc. 1°, taxativamente:

²⁴⁷ Op. cit., p. 38.

- Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica (art. 19 nro. 1 de la CP).
- El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia, y asimismo, la protección de sus datos personales (art. 19 nro. 4 de la CP).
- La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada (art. 19 nro. 5 de la CP).
- La libertad de conciencia, la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que no se opongan a la moral, a las buenas costumbres o al orden público (art. 19 nro. 6 de la CP).
- La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa, en cualquier forma y por cualquier medio (art. 19 nro. 12 de la CP).
- Libertad de trabajo y derecho a su libre elección (art. 19 nro. 16 incisos 1° y 2° de la CP).
- Derecho a que ninguna clase de trabajo pueda ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así (art. 19 nro. 16 inciso 4° de la CP).

d.2) Afectarse la garantía de la igualdad ante la ley mediante actos del empleador que constituyan discriminación, al tenor del tipo legal del art. 2° incisos 3°, 4° y 5° del CT, con excepción de los contemplados en su inciso sexto. (Art. 485 inc. 2°):

“Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna, amamantamiento, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.”(art. 2 inc. 4° del CT).

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.”. (Art. 2 inc. 5° del CT).

La exclusión se refiere a la posible discriminación en la etapa precontractual de la oferta de empleo, la cual no queda protegida con la acción de tutela:

“Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto”.. (Art. 2 inc. 6° del CT).

Lo destacado es nuestro.

d.3) Según lo afirma Palavecino (2014), “el derecho a no ser discriminado en materia de remuneraciones.”²⁴⁸, por expresa disposición del inciso segundo del nuevo art. 62 bis, incorporado por la ley nro. 20.348 (DO 19-JUN-2009), pero habiéndose agotado previamente la instancia del reclamo interno ante la entidad empleadora:

“Artículo 62 bis.- El empleador deberá dar cumplimiento al principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres que presten un mismo trabajo, no siendo consideradas arbitrarias las diferencias objetivas en las remuneraciones que se funden, entre otras razones, en las capacidades, calificaciones, idoneidad, responsabilidad o productividad.

*Las denuncias que se realicen invocando el presente artículo, se sustanciarán en conformidad al **Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código**, una vez que se encuentre concluido el procedimiento de reclamación previsto para estos efectos en el reglamento interno de la empresa.”.*

Lo destacado es nuestro.

d.4) Las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo²⁴⁹ o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo (art. 485 inc. 3° del CT).

d.5) La libertad sindical afectada por prácticas antisindicales. Materia regulada en los arts. 289 a 294 bis del CT, pertenecientes al Libro III De las organizaciones sindicales. El art. 292 inc. 4° del CT establece como procedimiento aplicable el de Tutela Laboral:

*“El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el **Párrafo 6°, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código**.”.*

d.6) Prácticas desleales en la negociación colectiva. Se regulan en los arts. 403 y 404 del

²⁴⁸ Op. cit., p. 37.

²⁴⁹ Inciso mejorado en virtud de la ley nro. 20.974 (DO 03-DIC-2016). Modifica normas sobre Procedimiento de Tutela Laboral y Procedimiento Monitorio. CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/3c3qe>>.

CT, situados en el Libro IV De la negociación colectiva. El art. 407 señala el Procedimiento de Tutela Laboral como el precedente para estos ilícitos colectivo laborales:

“Art. 407.- Procedimiento aplicable. El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del presente Código.”.

e) La vulneración debe ser efectiva. Tal como lo sostiene Palavecino (2014), “de acuerdo al tenor del artículo 485 del Código del Trabajo la lesión de los derechos fundamentales debe haber efectivamente acaecido para que prospere la acción de tutela, puesto que señala como presupuesto de la misma el que “aquellos resulten lesionados”. Por su parte, el artículo 486 inciso final del mismo cuerpo legal exige que la denuncia se interponga dentro de los sesenta días contados “desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada”. Todavía más claro queda en el artículo 495 del citado código, que establece el contenido de la sentencia de tutela, el cual señala como primera mención “la declaración de existencia o no de la lesión de derechos fundamentales denunciada”.²⁵⁰

f) Condiciones o requisitos de la lesión de derechos fundamentales o de la vulneración de la garantía de la igualdad ante la ley y no discriminación. El art. 485 inc. 3° señala:

*“Se entenderá que los derechos y garantías a que se refieren los incisos anteriores resultan lesionados cuando el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador **limita el pleno ejercicio de aquéllas sin justificación suficiente, en forma arbitraria o desproporcionada, o sin respeto a su contenido esencial.**”.*

Lo destacado es nuestro.

De la norma antes reproducida se deduce que la lesión a los derechos fundamentales del trabajador, como por ejemplo, el derecho a la vida y la integridad física y psíquica, puede consistir en alguna de las siguientes conductas del empleador:

- ❖ No respetar el núcleo o contenido esencial de este derecho.
- ❖ Limitar el pleno ejercicio de dicho derecho sin justificación suficiente.
- ❖ Limitar arbitrariamente su pleno ejercicio.

²⁵⁰ PALAVECINO CÁCERES, Claudio. El procedimiento de tutela.. Op. cit., p. 38.

❖ Limitar desproporcionadamente su ejercicio en plenitud.

g) Incompatibilidad de la denuncia de Tutela Laboral con la con la acción (recurso) de Protección Constitucional, basada en los mismos hechos. Al respecto, el art. 485 inc. final señala:

“Interpuesta la acción de protección a que se refiere el artículo 20 de la Constitución Política, en los casos que proceda, no se podrá efectuar una denuncia de conformidad a las normas de este Párrafo, que se refiera a los mismos hechos.”.

h) Plazo para efectuar la denuncia. Conforme al art. 490 del CT, es de 60 días hábiles, contados desde la vulneración, pudiendo suspenderse este plazo si concurre la situación del art. 168 (demanda del trabajador que alega que su despido fue basado en una causal injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal):

“La denuncia a que se refieren los incisos anteriores deberá interponerse dentro de sesenta días contados desde que se produzca la vulneración de derechos fundamentales alegada. Este plazo se suspenderá en la forma a que se refiere el artículo 168.”.

i) Requisitos especiales de admisibilidad de la denuncia. La denuncia ante tribunales, debe cumplir con los requisitos generales de toda demanda, indicados en el art. 446²⁵¹ del CT, pero además , debe cumplir con los señalados en el art. 490 del CT: “la enunciación clara y precisa de los **hechos constitutivos** de la vulneración alegada acompañándose todos los **antecedentes en los que se fundamente**.”. Si se omiten estos requisitos especiales, el denunciante podrá subsanar dicha omisión: “En el caso que no los contenga, se concederá un plazo fatal de **cinco días** para su incorporación.”. Lo destacado es nuestro.

²⁵¹ Cuyo texto reza: “Art. 446. La demanda se interpondrá por escrito y deberá contener:

1. La designación del tribunal ante quien se entabla;
2. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandante y en su caso de las personas que lo representen, y naturaleza de la representación;
3. El nombre, apellidos, domicilio y profesión u oficio del demandado;
4. La exposición clara y circunstanciada de los hechos y consideraciones de derecho en que se fundamenta, y
5. La enunciación precisa y concreta de las peticiones que se someten a la resolución del tribunal.”.

- j) Situación especial de tutela por vulneración de derechos fundamentales o discriminación con ocasión del despido del trabajador. Se trata de una situación contemplada en el art. 489, cuyo texto indica:

*“Artículo 489.- Si la vulneración de derechos fundamentales a que se refieren los incisos primero y segundo del artículo 485, se hubiere producido con ocasión del despido, la legitimación activa para recabar su tutela, por la vía del procedimiento regulado en este Párrafo, corresponderá **exclusivamente al trabajador afectado.***

*La denuncia deberá interponerse dentro del plazo de **sesenta días** contado desde la separación, el que se **suspenderá** en la forma a que se refiere el inciso final del artículo 168.*

*En caso de acogerse la denuncia el juez ordenará el pago de la **indemnización** a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente **recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168** y, **adicionalmente**, a una **indemnización** que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a **seis meses ni superior a once meses** de la última remuneración mensual.”.*

Lo destacado es nuestro.

De la norma recién transcrita se deduce que, la sentencia condenatoria que declare que la causal del despido del trabajador es injustificada, indebida o improcedente, o que no se haya invocado ninguna causal legal, junto con ordenar el pago de las indemnizaciones por término del vínculo y los recargos que correspondan, deberá además condenar al pago de una indemnización por concepto vulneración en procedimiento de tutela, cuya tarifa abarca el rango de seis a 11 remuneraciones.

En caso de despido discriminatorio de carácter grave, el trabajador afectado podrá optar entre la terminación del vínculo con las indemnizaciones antes mencionadas o su reincorporación (art. 489 inc. 4º). Se considerará siempre grave el despido de un trabajador que padezca cáncer (nuevo artículo 489 bis).

- k) Medidas y efectos del Procedimiento de Tutela Laboral.

k.1) Informe de fiscalización. El juez de la causa podrá solicitar un informe a la Inspección del Trabajo acerca de los hechos denunciados (art. 486 del CT).

k.2) Medida cautelar especial de suspensión de los efectos del acto impugnado, bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 UTM. El juez la podrá disponer “cuando aparezca de los antecedentes acompañados al proceso que se trata de lesiones de especial gravedad o cuando la vulneración denunciada pueda causar efectos irreversibles, ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de la medida decretada. Deberá también hacerlo en cualquier tiempo, desde que cuente con dichos antecedentes.” (art-492 del CT).

k.3) Se redistribuye la carga probatoria u *onus probandi*. De existir indicios suficientes de la vulneración, el empleador denunciado deberá justificar los fundamentos y proporcionalidad de su conducta, según los términos del art. 493:

*“Artículo 493.- Cuando de los antecedentes aportados por la parte denunciante resulten **indicios suficientes** de que se ha producido la vulneración de derechos fundamentales, corresponderá al denunciado explicar los **fundamentos** de las medidas adoptadas y de su **proporcionalidad**”.*

Lo destacado es nuestro.

l) Contenido especial de la sentencia de tutela laboral. rige la norma del art. 495 del CT:

“Artículo 495.- La sentencia deberá contener, en su parte resolutive:

*1. La declaración de **existencia o no de la lesión** de derechos fundamentales denunciada;*

*2. En caso **afirmativo**, deberá ordenar, de persistir el comportamiento antijurídico a la fecha de dictación del fallo, su **cese inmediato**, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492;*

*3. La **indicación concreta de las medidas** a que se encuentra obligado el infractor dirigidas a obtener la **reparación de las consecuencias derivadas de la vulneración** de derechos fundamentales, bajo el apercibimiento señalado en el inciso primero del artículo 492, incluidas las **indemnizaciones que procedan**, y*

*4. La aplicación de las **multas** a que hubiere lugar, de conformidad a las normas de este Código.*

*En cualquier caso, el juez deberá velar para que **la situación se retrotraiga al estado inmediatamente anterior a producirse la vulneración denunciada** y se **abstendrá de autorizar cualquier tipo de acuerdo** que mantenga indemne la conducta lesiva de derechos fundamentales.*

***Copia** de esta sentencia deberá remitirse a la **Dirección del Trabajo** para su registro”.*

Lo destacado es nuestro.

m) Obligación de la Dirección del Trabajo de mantener actualizado un Registro de entidades empleadoras condenadas por tutela laboral. Las normas que disponen esta obligación son:

- *“Art. 294 bis. La Dirección del Trabajo deberá llevar un **registro** de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, debiendo **publicar semestralmente** la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los fallos respectivos.”.*

Lo destacado es nuestro.

- Art. 407 (inc. final): *“La Dirección del Trabajo deberá llevar un **registro** de las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva, y **publicar semestralmente** la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos.”.*

Lo destacado es nuestro.

- El art. 495 inciso final, la cual establece los requisitos especiales de la sentencia definitiva de tutela, disponiendo que : “Copia de esta sentencia deberá remitirse a la Dirección del Trabajo para su registro.”.

En este último punto existe un debate abierto en torno a la obligatoriedad de brindar de publicidad al registro de sentencias condenatorias de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales individuales del trabajador o discriminación laboral. A nuestro entender, la norma del art. 495 inciso final, al no contar con una similar redacción a los arts. 294 bis y 407, toda vez que omite la obligación de publicar semestralmente la nómina de empleadores infractores, genera la duda, considerando que en los organismos públicos se rigen por el principio constitucional de la legalidad del art. 7° de la Carta Fundamental vigente a esta fecha, estando aquellos facultados para realizar los actos que la ley expresamente los faculta. No obstante lo anterior, a falta de norma expresa que incluya la obligación de publicar este registro, sostenemos que por aplicación de las normas de transparencia pasiva de la ley 20.285 del año 2008, cualquier persona interesada tiene derecho solicitar dichos registros a la Dirección del Trabajo, bajo el procedimiento y los canales de contacto establecidos para tal fin.

2.4.2.1 Modificaciones y mejoras al procedimiento de Tutela Laboral.

2.4.2.1.1 Ley 20.260 de 2008.²⁵²

La ley 20.260 introdujo diversas modificaciones a la reforma procesal laboral de la ley 20.087, varias de ellas en materia del régimen de recursos impugnatorios, tales como el de unificación de jurisprudencia.

Respecto del procedimiento de Tutela Laboral se introdujeron las siguientes modificaciones:

- Art. 489, relativo a la obligación de interponer conjuntamente la acción de tutela con una o más acciones de naturaleza laboral derivadas del mismo hecho, con excepción de la acción por despido injustificado, indebido o improcedente, la que deberá interponerse subsidiariamente. El no ejercicio de alguna de estas acciones en la forma señalada importará su renuncia.
- Obligación de acompañar en la denuncia todos los antecedentes fundantes y plazo de 5 días para incorporar los mismos, si estos fueron omitidos (art. 490).
- Se aumenta de 5 a 10 días el plazo para dictar sentencia definitiva (art. 484).

²⁵² Ley nro. 20260 (DO 29-MAR-2008). Modifica el Libro V del Código del Trabajo y la ley N° 20.087, que establece un nuevo procedimiento laboral. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/3edvt>>.

2.4.2.1.2 Ley 20.287 de 2008.²⁵³

En lo tocante al procedimiento de Tutela Laboral, la ley 20.287 aclara, para el caso de que se interponga la acción de tutela, conjuntamente con una o más acciones de naturaleza laboral derivadas del mismo hecho, o con la acción por despido injustificado, indebido o improcedente en subsidio de la de tutela laboral, que no será aplicable la preferencia para la tramitación y los recursos que beneficia al juicio de tutela individualmente considerado (art. 489 inciso final en relación con el art. 488 del CT).

2.4.2.1.3 Ley 20.974 de 2016.²⁵⁴

La ley 20.974 dispuso respecto del procedimiento de Tutela Laboral la siguiente mejora:

"Reemplázase la oración final del inciso tercero del artículo 485, por la siguiente:

"En igual sentido se entenderán las represalias ejercidas en contra de trabajadores por el ejercicio de acciones judiciales, por su participación en ellas como testigo o haber sido ofrecidos en tal calidad, o bien como consecuencia de la labor fiscalizadora de la Dirección del Trabajo."

En consecuencia, la norma añadió al supuesto fáctico de las represalias, las que padecen los compañeros del trabajador afectado (y denunciante como testigo en el juicio de tutela), derivadas de participar efectivamente en el juicio de tutela como testigo o ser ofrecido como tal.

²⁵³ Ley nro. 20.287 (DO 17-SEP-2008) Adecúa normas sobre procedimiento laboral contenidas en el Libro V del Código del Trabajo, modificado por la ley N° 20.087. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/3cezl>>.

²⁵⁴ Ley nro. 20.974 (DO 03-DIC-2016) Modifica normas sobre procedimiento de tutela laboral y procedimiento monitorio. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/3c3qe>>.

2.4.2.1.4 Ley 21.258 de 2020 o Ley Nacional del Cáncer.²⁵⁵

En virtud de la ley 21.258 se incorporan dos normas antidiscriminación, protectoras del trabajador o trabajadora que padece de la enfermedad de cáncer, en el Código del Trabajo chileno:

“1) Intercálase, en el artículo 2º, el siguiente inciso octavo, nuevo:

"Ningún empleador podrá condicionar la contratación de un trabajador o trabajadora, su permanencia o renovación de contrato, o la promoción o movilidad en su empleo, al hecho de no padecer o no haber padecido cáncer, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno."

2) Incorpórase, a continuación del artículo 489, el siguiente artículo 489 bis, nuevo:

"Artículo 489 bis. El despido de un trabajador, declarado como discriminatorio por basarse en el padecimiento de cáncer, será siempre considerado grave para los efectos de lo señalado en el inciso cuarto del artículo anterior."

De este modo, pasa a ser un criterio de discriminación laboral prohibido, la circunstancia de no padecer ni haber padecido la enfermedad de cáncer. En materia de terminación del contrato, con la ley en comento se considera *ipso iure*, de carácter grave e el despido declarado discriminatorio en virtud de un juicio de Tutela Laboral, como consecuencia de padecer de cáncer el trabajador despedido, concediendo al trabajador afectado el derecho a optar entre la reincorporación a su puesto de trabajo o la terminación del vínculo laboral, con las indemnizaciones que correspondan, según lo dispuesto en el art. 489 inc. 4º del CT.

²⁵⁵ Ley nro. 21.258 (DO 02-SEP-2020). Crea la Ley Nacional del Cáncer, que rinde homenaje póstumo al doctor Claudio Mora. CHILE. M. de Salud. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2k6sn>>.

2.4.2.1.5 La ley 21.280²⁵⁶ de 2020, y la norma de carácter interpretativa que cierra el debate al extender el procedimiento de Tutela Laboral al sector de trabajadores y funcionarios públicos, como manifestación de la expansión de las normas laborales protectoras de la vida y salud.

En términos generales, la ley 21.280, incluye de forma expresa dentro del manto protector del procedimiento de Tutela Laboral al mundo de los funcionarios públicos. En consecuencia, y de modo similar a las normas de Protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar del Título II del Libro II de nuestro código laboral, la ley en revisión **confirma una de nuestras hipótesis de trabajo en la presente memoria, cual es el carácter expansivo del marco regulatorio protector de la vida y salud de las trabajadoras y los trabajadores y el respeto a su dignidad**, en particular hacia las diversas formas de trabajo del mundo público regidas por el Estatuto Administrativo.

Como cuestión preliminar, es necesario traer a la vista una norma de larga data que consagra la **tradicional exclusión del sector público de las normas laborales**, y que encontramos su origen en el DL nro. 2.200:

*“Artículo 1°.- Las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores se regularán por la presente ley y por el Código del Trabajo y su legislación complementaria. Se excluye, sin embargo, de su aplicación al Fisco, a las municipalidades y a las empresas, entidades o instituciones cuyos funcionarios y trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial y a las personas cuyas actividades estén regidas por leyes especiales..
Con todo, los trabajadores de las empresas estatales, de administración autónoma o independiente y aquellos a que se refiere el inciso anterior, se sujetarán a las normas de la presente ley en los aspectos o materias que no estén regulados en las leyes de las respectivas empresas o actividades.”*

Lo destacado es nuestro.

²⁵⁶ Ley nro. 21280 (DO 09-NOV-2020). Sobre el ámbito de aplicación del procedimiento de tutela laboral. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2m4jy>>.

Años más tarde, al promulgarse la versión del Código del Trabajo de 1987 (ley nro. 18.620), se hereda gran parte de la norma del *Plan Laboral* recién transcrita, quedando la exclusión del mundo público situada en la obertura de dicha codificación (inciso segundo del artículo 1°) con el siguiente tenor:

“Artículo 1°.- Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.”.

Lo destacado es nuestro.

De la norma antes transcrita, se infiere que no le serán aplicables las normas del Código del Trabajo vigente, a los siguientes funcionarios:

- Los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada,
- Funcionarios del Congreso Nacional;
- Funcionarios del Poder Judicial; y
- Trabajadores de empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación.

Pero es requisito común para la exclusión de estas categorías de funcionarios o trabajadores el contar con un estatuto especial que por ley les sea aplicable, por lo que en situaciones de vacíos o lagunas de dichos estatutos, rige supletoriamente el Código del Trabajo.

La norma de exclusión del inciso 2° del artículo 1° del Código del Trabajo de 1987 fue relativizada en virtud de la ley 19.759 del año 2001, la cual añadió un inciso final al art. 1° del CT, incorporando a ciertas categorías de Auxiliares de la Administración de Justicia a las normas del Código del Trabajo:

“Artículo 1.o (...)

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notaría, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este código.”.

Lo destacado es nuestro.

Abordada ya la cuestión preliminar, en 2020, se publica la ley 21.280, la cual hace extensible el juicio de tutela de DDFP al mundo de los funcionarios del Estado, al interpretar el inciso primero del art. 485 del CT, disponiendo:

"Artículo 1°.- Declárase interpretado el inciso primero del artículo 485 del Código del Trabajo en el siguiente sentido:

Las normas de los artículos 485 y siguientes del Código del Trabajo, contenidas en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de dicho cuerpo normativo, son aplicables a todos los trabajadores, incluidos aquellos a los que hace referencia el inciso segundo del artículo 1° del Código del Trabajo, en virtud de lo dispuesto en los incisos primero y tercero de ese mismo artículo. También serán aplicables a los trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII, VIII, IX, X y XIII de la Constitución Política de la República y a aquellos que sus propias leyes declaren como autónomos.”.

Lo destacado es nuestro.

En virtud de la norma antes expuesta, tenemos que el nuevo procedimiento de Tutela laboral protege a los siguientes funcionarios:

a) En virtud del art. 1° del CT:

- Los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada,
- Funcionarios del Congreso Nacional;
- Funcionarios del Poder Judicial;
- Trabajadores de empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación; y
- Trabajadores que presten servicios en los oficios de notaría, archiveros o

conservadores.

b) Trabajadores que se desempeñen en los órganos señalados en los Capítulos VII, VIII, IX, X y XIII de la Constitución Política de la República, esto es:

- Capítulo VII: Ministerio Público;
- Capítulo VIII: Tribunal Constitucional;
- Capítulo IX: Servicio Electoral y Justicia Electoral;
- Capítulo X: Contraloría General de la República; y
- Capítulo XIII: Banco Central.

En términos concretos, por ejemplo, si se vulnera el derecho a la vida e integridad física y psíquica con conductas de acoso laboral hacia un funcionario que se desempeñe en alguno de los poderes, empresas, órganos públicos señalados y aludidos en la norma interpretativa de la ley 21.280, dicho funcionario, considerando lesionado dicho derecho fundamental, podrá requerir su tutela por la vía del Procedimiento de Tutela Laboral del Párrafo 6° del Capítulo II del Libro V del Código del Trabajo.

Esta norma representa un antes y un después en materia de protección de la persona del trabajador, al universalizar un mecanismo de tutela judicial, avance normativo que **debe entenderse en consonancia con las normas contenidas en el Convenio 187 de la OIT**, del año 2006, sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, y que fue ratificado por nuestro país el 27 abril 2011, instrumento internacional cuyo análisis se hará en un acápite posterior de la presente memoria.

2.5 Ley nro. 20.123²⁵⁷ de 2006 sobre trabajo en régimen de subcontratación y servicios transitorios. Principales elementos.

²⁵⁷ Ley nro. 20.123 (DO 16-OCT-2006). Regula el trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2f75q>>.

En general, debe considerarse que la relación laboral individual tradicional es el vínculo que une a dos partes, a saber, el trabajador, quien siempre será una persona natural o humana que ofrece sus servicios personales intelectuales o materiales para un empleador, bajo dependencia y subordinación.

La ley 20.123 de 2006, en términos globales, reconoce y establece un nuevo y vasto régimen obligacional y de responsabilidad para figuras de tercerización de los servicios, derogando los artículos 64 y 64 bis del Código del Trabajo, normas situadas en el párrafo relativo a la protección de las remuneraciones y que establecían la responsabilidad subsidiaria del tercero dueño de una obra o faena.

El art. 64, relativo a la responsabilidad del dueño de la obra, tiene su antecedente en el código laboral del año 31, y que más tarde se traslada y aumenta en el Código del Trabajo de 1987 (ley 18.620):

DFL 178 (Código de 1931)	Art. 64 del Código de 1987 (Ley 18.620) reformado por la ley 19.250
<p><i>Art. 16. El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones que afecten a los contratistas a favor de los obreros.</i></p> <p><i>En los casos de construcción de edificios por un precio único prefijado no procederá esta responsabilidad subsidiaria cuando el que encargue la obra sea una persona natural.</i></p>	<p><i>Artículo 64.- El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas en favor de los trabajadores de éstos. También responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente.</i></p> <p><i>En los mismos términos, el contratista será subsidiariamente responsable de obligaciones que afecten a sus subcontratistas, en favor de los trabajadores de éstos.</i></p> <p><i>El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá también solicitar que ésta sea notificada a todos aquellos que puedan responder subsidiariamente de sus derechos, entendiéndose interrumpidos respecto de ellos los plazos de prescripción, si se les practicó tal notificación dentro del término previsto en el inciso segundo del artículo 480 del presente Código.</i></p> <p><i>En los casos de construcción de edificios por un precio único prefijado, no procederán estas responsabilidades subsidiarias cuando el que encargue la obra sea una persona natural.</i></p>

Más tarde, en virtud de la ley nro. 19.666²⁵⁸ del año 2000 se añadió el art. 64 bis, cuyo texto rezaba:

*“Art. 64 bis. El dueño de la obra, empresa o faena, cuando así lo solicite, tendrá **derecho a ser informado por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que a éstos correspondan respecto a sus trabajadores, como asimismo de igual tipo de obligaciones que tengan los subcontratistas con sus trabajadores.** El mismo derecho tendrán los contratistas respecto de sus subcontratistas.*

En el caso que el contratista no acredite oportunamente el cumplimiento íntegro de las obligaciones laborales y previsionales en la forma señalada, así como cuando el dueño de la obra, empresa o faena fuere demandado subsidiariamente conforme a lo previsto en el artículo 64, éste podrá retener de las obligaciones que tenga a favor de aquél, el monto de que es responsable subsidiariamente. El mismo derecho tendrá el contratista respecto de sus subcontratistas.

En todo caso, el dueño de la obra, empresa o faena, o el contratista en su caso, podrá pagar por subrogación al trabajador o institución previsional acreedora.

El monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales a que se refiere el inciso primero de este artículo, podrá ser acreditado mediante certificados emitidos por la Inspección del Trabajo respectiva.

La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del dueño de la obra, empresa o faena, las infracciones a la legislación laboral o previsional que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a sus contratistas o subcontratistas. Igual obligación tendrá para con los contratistas, respecto de sus subcontratistas.”.

Lo destacado es nuestro.

La ley 19.666, hace la mejora, en el sentido de consagrar el derecho a la información que tiene el tercero que encarga una obra o faena a una entidad empleadora denominada *contratista*, a fin conocer el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que correspondan a ésta respecto a sus trabajadores, y las del subcontratista. El art. 64 bis, es el antecedente del actual art. 183-C incorporado al CT por la ley 20.123 de subcontratación.

La ley 20.123, incorpora al Libro I del CT un nuevo Título VII, denominado Del trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo en empresas de servicios transitorios, distinguiendo

²⁵⁸ Ley nro. 19.666 (DO 10-MAR-2000). Limita la ejecución de trabajos por empresas contratistas en las faenas que indica. CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2n5e8>>.

a grandes rasgos, entre dos especies de tercerización de los servicios: a) si éstos son prolongados se denominan ***Del trabajo en régimen de subcontratación***, regulados en el Párrafo 1º, arts. 183-A al 183-E; y b) si aquéllos son específicos, transitorios o esporádicos, se regulan en el Párrafo 2º ***De las empresas de servicios transitorios, del contrato de puesta a disposición de trabajadores y del contrato de trabajo de servicios transitorios***, arts. 183-F al 183-AE.

a) **Concepto de subcontratación laboral:**

La definición estrictamente legal de trabajo en régimen de Subcontratación se encuentra en el art. 183-A:

*“Artículo 183-A.- Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado **contratista o subcontratista**, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la **empresa principal**, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera **discontinua o esporádica**.*

Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 506.”.

Lo destacado es nuestro.

De la norma antes transcrita, destacamos la continuidad de los servicios que un tercero encarga a una entidad empleadora como elemento de la esencia de la subcontratación laboral y el objeto del encargo que es la ejecución de obras o servicios

b) **La puesta a disposición o suministro de trabajadores y sus elementos:**

El legislador no adoptó el término *suministro* de trabajadores, cuyo elemento esencial se obtiene *a contrario sensu* del art. 183-A, cual es el carácter discontinuo o esporádico de los servicios que un tercero encomienda a una entidad empleadora.

La figura del suministro, consagrada como servicios transitorios y puesta a disposición de trabajadores se configura a partir del juego de las siguientes disposiciones:

- **“Artículo 183-F.- Para los fines de este Código, se entiende por:**

a) Empresa de Servicios Transitorios: *toda persona jurídica, inscrita en el registro respectivo, que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos.”.*

Lo destacado es nuestro.

- **“Artículo 183-Ñ.- Podrá celebrarse un contrato de puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios cuando en la usuaria se dé alguna de las circunstancias siguientes:**

a) suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios, según corresponda, de uno o más trabajadores por **licencias médicas, descansos de maternidad o feriados;**

b) eventos extraordinarios, tales como la organización de congresos, conferencias, ferias, exposiciones u otros de similar naturaleza;

c) proyectos nuevos y específicos de la usuaria, tales como la construcción de nuevas instalaciones, la ampliación de las ya existentes o expansión a nuevos mercados;

d) período de inicio de actividades en empresas nuevas;

e) aumentos ocasionales, sean o no periódicos, o extraordinarios de actividad en una determinada sección, faena o establecimiento de la usuaria; o

f) trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran una ejecución inmediata, tales como reparaciones en las instalaciones y servicios de la usuaria.”.

Lo destacado es nuestro.

De las normas antes transcritas, se infieren las siguientes diferencias entre Subcontratación y Suministro:

Aspecto	Subcontratación	Suministro
Objeto	Ejecutar obras o servicios	Colocación de trabajadores
Denominación del tercero	Empresa principal o también mandante (art- 66 bis ley 16.744)	Usuaría

Duración de los servicios	Estables, permanentes o habituales	Esporádicos u ocasionales
Poder de dirección o subordinación	Lo detenta el contratista o subcontratista, respecto de sus trabajadores	Usuaría (arts. 183-X y 183-W)

2.5.1 Deber de protección de la vida y salud del trabajador en las figuras de subcontratación y servicios transitorios.

En lo tocante al deber de protección de la vida y salud de la persona del trabajador que presta servicios para un tercero distinto del empleador directo, la ley 20.123 consagró normas expresas:

Deber de protección de la vida y salud en la ley nro. 20.123	
Subcontratación	Servicios transitorios (suministro)
<p><i>Artículo 183-E.- Sin perjuicio de las obligaciones de la empresa principal, contratista y subcontratista respecto de sus propios trabajadores en virtud de lo dispuesto en el artículo 184, la <u>empresa principal</u> deberá adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores que laboran en su obra, empresa o faena, cualquiera sea su dependencia, en conformidad a lo dispuesto en el artículo 66 bis de la ley N° 16.744 y el artículo 3° del decreto supremo N° 594, de 1999, del Ministerio de Salud.</i></p> <p><i>En los casos de construcción de edificaciones por un precio único prefijado, no procederán las obligaciones y responsabilidades señaladas en el inciso precedente, cuando quien encargue la obra sea una persona natural.</i></p> <p><i>Sin perjuicio de los derechos que se reconocen en este Párrafo 1° al trabajador en régimen de subcontratación, respecto del dueño de la obra,</i></p>	<p><i>Artículo 183-AB.-</i> <i>(...) Será de responsabilidad directa de la usuaria el cumplimiento de las normas referidas a la higiene y seguridad en el trabajo, incluidas las disposiciones legales y reglamentarias relativas al Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales de la ley N° 16.744, especialmente las medidas de prevención de riesgos que deba adoptar respecto de sus trabajadores permanentes. Asimismo, deberá observar lo dispuesto en el inciso tercero del artículo 66 bis de la ley N° 16.744.</i></p> <p><i>Para efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el artículo 76 de la ley N° 16.744, la usuaria denunciará inmediatamente al organismo administrador al que se encuentra afiliada o adherida la respectiva empresa de servicios transitorios, la ocurrencia de cualquiera de los hechos indicados en la norma legal antes citada.</i></p>

<p><i>empresa o faena, el trabajador gozará de todos los derechos que las leyes del trabajo le reconocen en relación con su empleador.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>	<p><i>Al mismo tiempo, deberá notificar el siniestro a la empresa de servicios transitorios.</i></p> <p><i>Serán también de responsabilidad de la usuaria, las indemnizaciones a que se refiere el artículo 69 de la ley N° 16.744. Sin perjuicio de lo anterior, la empresa de servicios transitorios deberá constatar que el estado de salud del trabajador sea compatible con la actividad específica que desempeñará.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
--	---

De las normas presentadas en el recuadro anterior, es posible afirmar que en materia de protección de la vida y salud del trabajador, tanto bajo el régimen de subcontratación como del suministro, el tercero directamente responsable y debe cumplir el deber de adoptar las medidas preventivas de higiene y seguridad respecto de los trabajadores externos, sin perjuicio de que será el empleador directo quien debe asumir las obligaciones patrimoniales en este ámbito, como por ejemplo, asegurar al trabajador y aportar mensualmente la cotización del seguro contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la Ley 16.744.

No obstante, en la figura del suministro, la responsabilidad de la usuaria es más intensa, toda vez que se obliga por norma expresa a aquélla a asumir el pago de las indemnizaciones a que se refiere el artículo 69 de la ley N° 16.744²⁵⁹.

En la subcontratación, el tercero, o empresa principal o mandante, además de adoptar las medidas de protección eficaz respecto de los trabajadores externos que laboran en sus dependencias, deberá cumplir con una serie de deberes especiales de gestión legales y reglamentarios, contenidos tanto en el nuevo art. 66 Bis de la ley 16.744 como en el Decreto Supremo nro. 76, complementario de dicha norma de rango legal.

²⁵⁹ Ley nro. 16.744, artículo 69: “ Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:

- a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y
- b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.

El nuevo art. 66 Bis de la ley 16.744 dispone:

“Artículo 66° Bis.- Los empleadores que contraten o subcontraten con otros la realización de una **obra, faena o servicios propios de su giro**, deberán vigilar el cumplimiento por parte de dichos contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad, debiendo para ello implementar un **sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera que sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50 trabajadores.**

Para la implementación de este sistema de gestión, la **empresa principal** deberá confeccionar un **reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas**, en el que se establezca como **mínimo las acciones de coordinación entre los distintos empleadores de las actividades preventivas, a fin de garantizar a todos los trabajadores condiciones de higiene y seguridad adecuadas.** Asimismo, se contemplarán en dicho reglamento los **mecanismos para verificar su cumplimiento por parte de la empresa mandante** y las sanciones aplicables.

Asimismo, corresponderá al **mandante, velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad y un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas**, aplicándose a su respecto para calcular el número de trabajadores exigidos por los incisos primero y cuarto, del artículo 66, respectivamente, la totalidad de los trabajadores que prestan servicios en un mismo lugar de trabajo, cualquiera sea su dependencia. Los requisitos para la constitución y funcionamiento de los mismos serán determinados por el reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social.”.

Lo destacado es nuestro.

En suma, en el régimen de subcontratación:

- Si los trabajadores que prestan servicios, cualquiera sea su dependencia, totalizan más de 50, el tercero o mandante (empresa principal) deberá implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados y confeccionar reglamento especial de higiene y seguridad para empresas contratistas y subcontratistas;
- Si los trabajadores que prestan servicios, cualquiera sea su dependencia, totalizan más de 25²⁶⁰, el tercero o mandante (empresa principal) deberá velar por la constitución y funcionamiento de un Comité Paritario de Higiene y Seguridad; y

²⁶⁰ La obligatoriedad de constituir un Comité Paritario de Higiene y Seguridad por tamaño de empresa se encuentra normada en el art. 66 inc. 1° de la ley 16.744, y además en el art. 1° del Decreto Supremo nro. 54 de 1969, del M. del Trabajo y Previsión Social.

- Si los trabajadores que prestan servicios, cualquiera sea su dependencia, totalizan más de 100²⁶¹, el tercero o mandante (empresa principal) deberá velar por la constitución y funcionamiento de un Departamento de Prevención de Riesgos para tales faenas.

2.5.2 Poder de dirección de la usuaria en el suministro y el respeto a los derechos fundamentales del trabajador transitorio como límite.

Como último aspecto a destacar, el nuevo art. 183-Y del CT obliga a las usuarias a respetar derechos fundamentales de los trabajadores externos que laboran transitoriamente, lo cual está en consistencia con las mayores potestades disciplinarias que la ley 20.123 contempla para dicho tercero, en los artículos 183-W y 183-X. Pasamos a transcribir las tres normas:

“Artículo 183-W.- Será obligación de la usuaria controlar la asistencia del trabajador de servicios transitorios y poner a disposición de la empresa de servicios transitorios copia del registro respectivo.

En el registro se indicará, a lo menos, el nombre y apellido del trabajador de servicios transitorios, nombre o razón social y domicilio de la empresa de servicios transitorios y de la usuaria, y diariamente las horas de ingreso y salida del trabajador.”.

“Artículo 183-X.- La usuaria tendrá la facultad de organizar y dirigir el trabajo, dentro del ámbito de las funciones para las cuales el trabajador fue puesto a su disposición por la empresa de servicios transitorios. Además, el trabajador de servicios transitorios quedará sujeto al reglamento de orden, seguridad e higiene de la usuaria, el que deberá ser puesto en su conocimiento mediante la entrega de un ejemplar impreso, en conformidad a lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 156 de este Código.

La usuaria deberá cumplir íntegramente con las condiciones convenidas entre el trabajador y la empresa de servicios transitorios relativas a la prestación de los servicios, tales como duración de la jornada de trabajo, descansos diarios y semanales, naturaleza de los servicios y lugar de prestación de los mismos.

Sólo podrán pactarse horas extraordinarias entre el trabajador de servicios transitorios y la empresa de servicios transitorios al tenor del artículo 32 de este Código”.

“Artículo 183-Y.- El ejercicio de las facultades que la ley le reconoce a la usuaria tiene como límite el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial

²⁶¹ La obligatoriedad de crear un Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales por tamaño de empresa se encuentra normada en el art. 66 inc. 3° de la ley 16.744.

cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de éstos.

La usuaria deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.”.

Lo destacado es nuestro.

2.6 Ley nro. 20.281²⁶² de 2008, que modifica el Código del Trabajo en materia de salarios base y su alcance en materia de jornada.

La ley 20.281 de 2008 reemplaza la letra a) art. 42 del CT, incorporando nuevos elementos del concepto de sueldo base y presunciones cumplimiento de jornada ordinaria:

Concepto de sueldo base	
Código del Trabajo vigente a 2008	CT modificado por ley 20.281 de 2008
<p><i>Artículo 42.- Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes;</i></p> <p><i>a) sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10</i></p>	<p><i>Art. 42. Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:</i></p> <p><i>a) sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el inciso segundo del artículo 10</i>²⁶³. El sueldo, no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual. Se exceptúan de esta norma aquellos trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 22, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectuaré</p>

²⁶² Ley nro. 20.281 (DO 21-JUL-2008). Modifica el Código del Trabajo en materia de salarios base . CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2k1br>>.

²⁶³ “Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.” (art. 10 inciso 2° del CT actual).

	<p><i>descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador. Asimismo, se presumirá que el trabajador está afecto a la jornada ordinaria, cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
--	---

Las nuevas presunciones cumplimiento de jornada ordinaria son:

1. Cuando el trabajador debiere registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores,
2. Cuando el empleador efectúe descuentos por atrasos en que incurriere el trabajador
3. Cuando el empleador, por intermedio de un superior jerárquico, ejerciere una supervisión o control funcional y directo sobre la forma y oportunidad en que se desarrollen las labores, entendiéndose que no existe tal funcionalidad cuando el trabajador sólo entrega resultados de sus gestiones y se reporta esporádicamente, especialmente en el caso de desarrollar sus labores en Regiones diferentes de la del domicilio del empleador.

Estas presunciones le dan un marco y certeza a la limitación de la jornada de trabajo, lo cual a nuestro entender, apunta a una finalidad protectora de la vida y salud del trabajador.

2.7 Ley 20.760²⁶⁴ de 2014 sobre “multirut”.

Esta norma modifica los artículos 3 y 507 del CT.

- El art. 3, relativo a la nueva acción judicial para solicitar se declare que dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, establece en el inciso 4° que *“dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.”*. Como consecuencia, en el inciso 6° se dispone que *“las empresas que cumplan lo dispuesto en el inciso cuarto serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.”*. Lo destacado es nuestro.

Finalmente, en el inciso 7°, se hace aplicable el procedimiento de aplicación general y lo dispuesto en el art. 507 del CT..

- El art. 507, situado en el Título Final De la fiscalización, de las sanciones y de la prescripción, preceptúa:

“Artículo 507.- Las acciones judiciales derivadas de la aplicación del inciso cuarto del artículo 3° de este Código podrán ser ejercidas por las organizaciones sindicales o trabajadores de las respectivas empresas que consideren que sus derechos laborales o previsionales han sido afectados.

(...)

(inc. 3°) *La sentencia definitiva que dé lugar total o parcialmente a las acciones entabladas deberá contener en su parte resolutive:*

1. El pronunciamiento e individualización de las empresas que son consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, conforme a lo señalado en el inciso cuarto del artículo 3° de este Código.

²⁶⁴ Ley nro. 20.760 (DO 09-JUL-2014). Establece supuesto de multiplicidad de razones sociales consideradas un solo empleador, y sus efectos. CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2vym4>>.

2. La indicación concreta de las medidas a que se encuentra obligado el empleador dirigidas a materializar su calidad de tal, así como aquellas destinadas al cumplimiento de todas las obligaciones laborales y previsionales y al pago de todas las prestaciones que correspondieren; bajo apercibimiento de multa de 50 a 100 unidades tributarias mensuales, la que podrá repetirse hasta obtener el debido cumplimiento de lo ordenado.”.

Lo destacado es nuestro.

De las nuevas normas antes expuestas, se infiere que es posible levantar el velo corporativo, con la finalidad de exigir al verdadero empleador, el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales, relativas al deber de protección de la vida y salud del trabajador, como por ejemplo, la afiliación al seguro de la ley 16.744, o el pago de las indemnizaciones aludidas en la letra b) del art. 69 de dicha ley:

*“Artículo 69: “ Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la **entidad empleadora o de un tercero**, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:*

(...)

*b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar **al empleador o terceros responsables del accidente**, también las **otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral.**”.*

Lo destacado es nuestro.

2.8 La ley nro. 21.018²⁶⁵ de 2017 y la consiguiente laboralización del juicio indemnizatorio para familiares del trabajador fallecido en accidente.

²⁶⁵ Ley nro. 21.018 (DO 20-JUN-2017). Confiere competencia a los tribunales laborales para conocer de las contiendas en que, los causahabientes del trabajador, buscan hacer efectiva la responsabilidad del empleador, derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2m8v3>>.

Esta norma reemplaza por completo la letra f del artículo 420 del Código del Trabajo, según se puede apreciar en el siguiente cuadro comparativo:

Art. 420 letra f) del CT original	Art. 420 letra f) del CT modificado por ley 21.018 de 2017
<p>Art. 420. Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo: (...) f) los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, con excepción de la responsabilidad extracontractual a la cual le será aplicable lo dispuesto en el artículo 69 de la ley N.º 16.744, (...)</p>	<p>Art. 420. Serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo: (...) f) los juicios iniciados por el propio trabajador o sus causahabientes, en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad contractual del empleador por los daños producidos como consecuencia de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales. Respecto de la responsabilidad extracontractual se seguirán las reglas del artículo 69 de la ley N° 16.744, (...) Lo destacado es nuestro.</p>

La nueva norma, zanja el debate en torno a sí, la acción para perseguir la responsabilidad contractual por incumplimiento del empleador de su deber de protección de la vida y salud de un trabajador fallecido, y que causa daño a consecuencia directa del siniestro laboral, sea accidente o enfermedad, es transmisible o no a sus herederos; despejando dicha norma toda duda al respecto, estableciendo además que, en caso de que accionen los herederos del trabajador fallecido, deberá conocerse el asunto en sede laboral, aplicándose el nuevo procedimiento de aplicación general incorporado en la reforma de la ley nro. 20.087 de 2006 y sus especiales principios formativos y reglas comunes, que lo convierten en un procedimiento más ágil respecto al juicio ordinario de lato conocimiento sustanciado en sede civil, con un régimen de recursos impugnatorios especiales, valoración de la prueba según sana crítica (arts. 456 y 478 del CT), y los nuevos elementos jurídicos posibles de esgrimir en la sentencia definitiva, señalados en el número 5 del art. 459 del CT:

“Art. 459. La sentencia definitiva deberá contener:

(...)

5.- Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda”.

Por último, debe mencionarse, que en cuanto a la responsabilidad extracontractual se mantiene el reenvío al art. 69 de la ley 16.744, no teniendo modificaciones esta norma:

“Artículo 69°.- Cuando, el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora o de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas:

a) El organismo administrador tendrá derecho a repetir en contra del responsable del accidente, por las prestaciones que haya otorgado o deba otorgar, y

b) La víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño podrán reclamar al empleador o terceros responsables del accidente, también las otras indemnizaciones a que tengan derecho, con arreglo a las prescripciones del derecho común, incluso el daño moral”.

Del juego de los arts. 420 letra f) del CT y 69 de la ley 16.744, a nuestro entender, queda reconocida la posibilidad de que, frente a un daño causado por un accidente del trabajo o enfermedad profesional atribuible a culpa o dolo del empleador (y no a la culpa o dolo del propio trabajador siniestrado²⁶⁶), tanto la víctima directa, como sus herederos, puedan reclamar las indemnizaciones de todo tipo de daño, tanto patrimonial como moral, en sede laboral, aplicándose las normas procesales especiales del ramo, pero aplicándose las normas sustantivas civiles de la responsabilidad en la resolución del asunto. No obstante lo anterior, consideramos que estas normas en comento excluyen de la aplicación de la jurisdicción laboral aquellos casos en que víctimas indirectas o por repercusión, que no son herederos de trabajador, y que se ven afectadas económica y moralmente, reclaman la indemnización del daño extracontractual tanto patrimonial como moral, debiendo resolverse estos casos en sede civil, sujetándose en su totalidad a las normas civiles, tanto adjetivas como sustantivas.

²⁶⁶ En la ley nro. 16.744, se emplea el concepto *negligencia inexcusable*, en el artículo 70, cuyo texto reza:

“Si el accidente o enfermedad ocurre debido a negligencia inexcusable de un trabajador se le deberá aplicar una multa, de acuerdo con lo preceptuado en el artículo 68°, aún en el caso de que él mismo hubiere sido víctima del accidente.

Corresponderá al Comité Paritario de Higiene y Seguridad decidir si medió negligencia inexcusable.”

2.9 Avances normativos de inclusión laboral de personas con discapacidad: leyes 20.422 de 2010 y 21.015 de 2017.

2.9.1 Ley nro. 20.422²⁶⁷ de 2010 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Se destacan de la ley 20.422 las siguientes normas:

Normas principales de la ley nro. 20.422 de 2010 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.	
Materia	Texto de la ley 20.422 de 2010
Definiciones o conceptos	<p><i>Artículo 6°.-Para los efectos de esta ley, se entiende por:</i></p> <p><i>a) Discriminación: Toda distinción, exclusión, segregación o restricción arbitraria fundada en la discapacidad, y cuyo fin o efecto sea la privación, perturbación o amenaza en el goce o ejercicio de los derechos establecidos en el ordenamiento jurídico.</i></p> <p><i>b) Ayudas técnicas: Los elementos o implementos requeridos por una persona con discapacidad para prevenir la progresión de la misma, mejorar o recuperar su funcionalidad, o desarrollar una vida independiente.</i></p> <p><i>c) Servicio de apoyo: Toda prestación de acciones de asistencia, intermediación o cuidado, requerida por una persona con discapacidad para realizar las actividades de la vida diaria o participar en el entorno social, económico, laboral, educacional, cultural o político, superar barreras de movilidad o comunicación, todo ello, en condiciones de mayor autonomía funcional.</i></p> <p><i>d) Cuidador: Toda persona que proporciona asistencia permanente, gratuita o remunerada, para la realización de actividades de la vida diaria, en el entorno del hogar, a personas con discapacidad, estén o no unidas por vínculos de parentesco.</i></p> <p><i>e) Dependencia: El estado de carácter permanente en que se encuentran las personas que, por razones derivadas de una o más deficiencias de causa física, mental o sensorial, ligadas a la falta o pérdida de autonomía,</i></p>

²⁶⁷ Ley nro. 20.422 (DO 10-FEB-2010). Establece normas sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad. CHILE. M. de Planificación. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/2pwqi>>.

	<p>requieren de la atención de otra u otras personas o ayudas importantes para realizar las actividades esenciales de la vida.</p> <p>f) Entorno: El medio ambiente, social, natural y artificial, en el que las personas desarrollan su participación social, económica, política y cultural, a lo largo de todo su ciclo vital.</p>
Igualdad de oportunidades	<p>Artículo 7º.- Se entiende por igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad, la ausencia de discriminación por razón de discapacidad, así como la adopción de medidas de acción positiva orientadas a evitar o compensar las desventajas de una persona con discapacidad para participar plenamente en la vida política, educacional, laboral, económica, cultural y social.</p>
Calificación de la discapacidad	<p>TÍTULO II Calificación y certificación de la discapacidad</p> <p>Artículo 13.- Corresponderá a las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), dependientes del Ministerio de Salud y a las instituciones públicas o privadas, reconocidas para estos efectos por ese Ministerio, calificar la discapacidad.</p> <p>El proceso de calificación de la discapacidad asegurará una atención interdisciplinaria a cada persona que requiera ser calificada.</p> <p>Para los efectos de esta ley, las comisiones de medicina preventiva e invalidez se integrarán, además, por un psicólogo, un fonoaudiólogo, un asistente social, y un educador especial o diferencial, un kinesiólogo o un terapeuta ocupacional, según el caso. Asimismo, cuando fuere pertinente, se integrarán uno o más especialistas, de acuerdo a la naturaleza de la discapacidad y a las circunstancias particulares de las personas sometidas a ellas.</p> <p>La certificación de la discapacidad sólo será de competencia de las comisiones de medicina preventiva e invalidez.</p> <p>La calificación y certificación de la discapacidad podrá efectuarse a petición del interesado, de las personas que lo representen, o de las personas o entidades que lo tengan a su cargo.</p>
Criterios para la determinación de la discapacidad	<p>Artículo 14.- Un reglamento de los Ministerios de Salud y de Planificación señalará la forma de determinar la existencia de una discapacidad y su calificación. Este reglamento deberá incorporar los instrumentos y criterios contenidos en las clasificaciones internacionales aprobadas por la Organización Mundial de la Salud.</p> <p>La calificación de la discapacidad deberá hacerse de manera uniforme en todo el territorio nacional, garantizando con ello la igualdad de condiciones para el acceso de las personas con discapacidad a los derechos y servicios que la ley contempla. El Ministerio de Salud establecerá, mediante resolución, protocolos e instrucciones técnicas que permitan aplicar e implementar los criterios a los que hace referencia el inciso primero.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, la incorporación de dichos criterios no podrá</p>

	<p><i>afectar el ejercicio de los derechos de que gocen las personas con discapacidad a la entrada en vigencia de esta ley.</i></p> <p><i>La calificación de la discapacidad deberá efectuarse dentro del plazo máximo de veinte días hábiles contado desde la solicitud del trámite, la que deberá contener los requisitos establecidos en el reglamento. La certificación de la discapacidad deberá expedirse dentro de los cinco días siguientes contados desde la fecha de la calificación.</i></p> <p><i>Toda persona tiene derecho a la recalificación de su discapacidad por la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, previa solicitud fundada del interesado. No podrá solicitarse la recalificación más de una vez en cada año calendario, a menos que esta solicitud se fundare en hechos o antecedentes nuevos, no vinculados a las circunstancias que dieron lugar a la calificación.</i></p>
Rol calificador de la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez e impugnación	<p><i>Artículo 16.- Las personas que se encuentren en proceso de calificación o de recalificación, deberán concurrir a los exámenes y entrevistas a que sean citadas por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez.</i></p> <p><i>(...)</i></p> <p><i>Contra la resolución definitiva que emita la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, los interesados podrán interponer reclamación administrativa de conformidad con la ley.</i></p>
Inscripción de la certificación de la discapacidad	<p><i>Artículo 17.- La Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez, una vez que certifique la discapacidad, remitirá los antecedentes al Servicio de Registro Civil e Identificación, para su inscripción.</i></p>
Medidas, planes y programas de prevención	<p><i>Artículo 20.- Las medidas, planes y programas de prevención se adoptarán en consideración a los factores de riesgo de discapacidad, en especial, enfermedades agudas y crónicas, lesiones, accidentes viales, laborales y de cualquier otro tipo, violencia, problemas de calidad ambiental, sedentarismo, abuso del alcohol o las drogas, tabaquismo, desórdenes nutricionales, maltrato infantil, condiciones sanitarias deficientes o estrés.</i></p>
Rehabilitación integral	<p><i>Artículo 21.- La rehabilitación integral es el conjunto de acciones y medidas que tienen por finalidad que las personas con discapacidad alcancen el mayor grado de participación y capacidad de ejercer una o más actividades esenciales de la vida diaria, en consideración a la deficiencia que cause la discapacidad.</i></p> <p><i>Las acciones o medidas de rehabilitación, tendrán como objetivos principales:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1. Proporcionar o restablecer funciones.</i> <i>2. Compensar la pérdida o la falta de una función o una limitación funcional.</i> <i>3. El desarrollo de conductas, actitudes y destrezas que permitan la inclusión laboral y educacional.</i> <i>4. La interacción con el entorno económico, social, político o cultural que puede agravar o atenuar la deficiencia de que se trate.</i>
Ofertas formativas	<p><i>Artículo 41.- El Ministerio de Educación establecerá mecanismos especiales y</i></p>

de acceso a la educación o formación laboral	<i>promoverá el desarrollo de ofertas formativas acorde a las necesidades específicas de los alumnos a fin de facilitar el ingreso a la educación o a la formación laboral de las personas que, a consecuencia de su discapacidad, no hayan iniciado o concluido su escolaridad obligatoria.</i>
Medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad	<p><i>Artículo 43.- El Estado, a través de los organismos competentes, promoverá y aplicará medidas de acción positiva para fomentar la inclusión y no discriminación laboral de las personas con discapacidad, especialmente deberá:</i></p> <p><i>a) Fomentar y difundir prácticas laborales de inclusión y no discriminación.</i></p> <p><i>b) Promover la creación y diseño de procedimientos, tecnologías, productos y servicios laborales accesibles y difundir su aplicación.</i></p> <p><i>c) Crear y ejecutar, por sí o por intermedio de personas naturales o jurídicas con o sin fines de lucro, programas de acceso al empleo para personas con discapacidad.</i></p> <p><i>d) Difundir los instrumentos jurídicos y recomendaciones sobre el empleo de las personas con discapacidad aprobados por la Organización Internacional del Trabajo.</i></p>
Inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad	<i>Artículo 44.- El Estado creará condiciones y velará por la inserción laboral y el acceso a beneficios de seguridad social por parte de las personas con discapacidad. Para tal efecto, podrá desarrollar en forma directa o por intermedio de terceros, planes, programas e incentivos y crear instrumentos que favorezcan la contratación de personas con discapacidad en empleos permanentes. El Ministerio del Trabajo y Previsión Social informará semestralmente a la Comisión de Trabajo y Seguridad Social de la Cámara de Diputados y a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado sobre el funcionamiento de los programas existentes y los resultados alcanzados. Con igual frecuencia deberá publicar dicha información en su sitio web, la que también deberá estar disponible en el sitio web del Servicio Nacional de la Discapacidad.</i>
Preferencia en la selección de personal a optar a cargos de la Administración del Estado	<i>Artículo 45.- En los procesos de selección de personal, la Administración del Estado y sus organismos, las municipalidades, el Congreso Nacional, los órganos de la administración de justicia y el Ministerio Público seleccionarán preferentemente, en igualdad de condiciones de mérito, a personas con discapacidad.</i>
Capacitación laboral de las personas con discapacidad	<i>Artículo 46.- La capacitación laboral de las personas con discapacidad comprenderá, además de la formación laboral, la orientación profesional, la cual deberá otorgarse teniendo en cuenta la evaluación de las capacidades reales de la persona, la educación efectivamente recibida y sus intereses.</i>
Contrato de aprendizaje	<i>Artículo 47.- Las personas con discapacidad podrán celebrar el contrato de aprendizaje contemplado en el Código del Trabajo²⁶⁸, sin limitación de edad.</i>

²⁶⁸

El contrato de aprendizaje se encuentra regulado en el CT, en el Título II De los contratos especiales del Libro I Del contrato individual de trabajo y de la capacitación laboral, arts. 78 a 86.

Servicio Nacional de la Discapacidad	<i>Artículo 71.- Las personas que presten servicios en el Servicio Nacional de la Discapacidad se regirán por las normas del Código del Trabajo, sus normas complementarias y las especiales contenidas en la presente ley.</i>
Reglamento Interno	<i>Artículo segundo (transitorio).- Agrégase en el número 7 del artículo 154²⁶⁹ del Código del Trabajo, a continuación de la expresión "sexo de los trabajadores" la siguiente frase ", y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado".</i>

Tabla 25: Normas principales de la ley nro. 20.422 de 2010 sobre igualdad de oportunidades e inclusión social de personas con discapacidad.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de las normas, obtenidas del sitio BCN.

La ley 20.422 de 2010 es el punto de inicio de una arquitectura y una política pública de certificación con criterios uniformes en la calificación de la condición de discapacidad e inclusión social de las personas con discapacidad, pero que resultó insuficiente en materia de inclusión laboral, por lo que dicha ley hubo de ser mejorada en virtud de diversas leyes, tales como las 20.602 de 2012, 20.927 de 2016, 20.997 de 2017, 21.015 de 2017, 21.089 de 2018, 21.303 de 2021 y 21.403 de 2022.

2.9.2 Ley nro. 21.015²⁷⁰ de 2017 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

La ley 21.015 de 2017 incorpora mejoras a la ley 20.422 de 2010 y nuevos artículos en el Código del Trabajo, cuyo norte es fomentar de modo más concreto la inclusión laboral de las

²⁶⁹ El art. 154 nro. 7 del CT actualmente dispone: “ Art. 154. El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones: (...) 7.- las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores, y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado;”.

²⁷⁰ Ley nro. 21.015 (DO 15-JUN-2017). Incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral . CHILE. M. de Desarrollo Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2f9hw>>.

personas con discapacidad, mediante obligaciones de hacer para los empleadores.

En el recuadro siguiente, se extractan las normas atinentes a la inclusión laboral a destacar:

Normas laborales de la ley nro. 21.015 de 2017 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.	
Materia	Texto de la ley 21.015 de 2017
26 años como límite de edad para contrato de aprendizaje	<i>Reemplázase, en el artículo 47, la expresión "sin limitación de edad" por "hasta los 26 años de edad".</i>
Nueva normativa en el Título sobre Reglamento Interno del CT	<p><i>Artículo 3.- Modifícase el título III del libro I del Código del Trabajo, de la siguiente manera:</i></p> <p><i>1. Reemplázase su denominación por la siguiente: "Del Reglamento Interno y la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad".</i></p> <p><i>(...)</i></p> <p><i>3. Incorpóranse, a continuación del artículo 157, el siguiente capítulo II y los artículos 157 bis y 157 ter que lo componen:</i></p> <p><i>"Capítulo II</i></p> <p><i>De la Inclusión Laboral de Personas con Discapacidad</i></p>
Nuevo artículo 157 bis en el CT con cuota de contratación obligatoria del 1% y obligación de registro digital del contrato en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo	<p><i>Artículo 157 bis.- Las empresas de 100 o más trabajadores deberán contratar o mantener contratados, según corresponda, al menos el 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, en relación al total de sus trabajadores.</i></p> <p><i>Las personas con discapacidad deberán contar con la calificación y certificación señaladas en el artículo 13 de la ley N° 20.422.</i></p> <p><i>El empleador deberá registrar los contratos de trabajo celebrados con personas con discapacidad o asignatarios de una pensión de invalidez de cualquier régimen previsional, así como sus modificaciones o términos, dentro de los quince días siguientes a su celebración a través del sitio electrónico de la Dirección del Trabajo, la que llevará un registro actualizado de lo anterior, debiendo mantener reserva de dicha información.</i></p> <p><i>La fiscalización de lo dispuesto en este capítulo corresponderá a la Dirección del Trabajo, salvo lo dispuesto en el inciso cuarto del artículo siguiente, en lo relativo a la reglamentación de la letra b) de ese mismo artículo.</i></p> <p><i>Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social y suscrito por los ministros de Hacienda y de Desarrollo Social, establecerá los parámetros, procedimientos y demás elementos necesarios para dar cumplimiento a lo establecido en este capítulo.</i></p>
Nuevo artículo 157 ter	<i>Artículo 157 ter.- Las empresas que, por razones fundadas, no puedan</i>

<p>en el CT</p> <p>Modalidades alternativas a la obligación de la cuota del 1%</p>	<p><i>cumplir total o parcialmente la obligación establecida en el inciso primero del artículo anterior, deberán darle cumplimiento en forma alternativa, ejecutando alguna de las siguientes medidas:</i></p> <p><i>a) Celebrar contratos de prestación de servicios con empresas que tengan contratadas personas con discapacidad.</i></p> <p><i>b) Efectuar donaciones en dinero a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones a las que se refiere el artículo 2 de la ley N° 19.885²⁷¹.</i></p> <p><i>Sólo se considerarán razones fundadas aquellas derivadas de la naturaleza de las funciones que desarrolla la empresa o la falta de personas interesadas en las ofertas de trabajo que se hayan formulado.</i></p> <p><i>El monto anual de los contratos celebrados de conformidad a la letra a) de este artículo no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.</i></p> <p><i>Las donaciones establecidas en la letra b) de este artículo deberán sujetarse a lo dispuesto en la ley N° 19.885, en lo que resulte aplicable, y con las excepciones que se señalan a continuación:</i></p> <p><i>1.- Estas donaciones no darán derecho a los créditos y beneficios tributarios establecidos en los artículos 1 y 1 bis. Sin embargo, para efectos de lo establecido en la Ley sobre Impuesto a la Renta, contenida en el artículo 1 del decreto ley N° 824, de 1974, tendrán la calidad de gasto necesario para producir la renta de acuerdo a lo establecido en el artículo 31 del referido cuerpo legal.</i></p> <p><i>2.- Las donaciones deberán dirigirse a proyectos o programas de asociaciones, corporaciones o fundaciones cuyo objeto social incluya la capacitación, rehabilitación, promoción y fomento para la creación de empleos, contratación o inserción laboral de las personas con discapacidad.</i></p> <p><i>3.- Las donaciones no podrán efectuarse a instituciones en cuyo directorio participe el donante, su cónyuge, su conviviente civil o sus parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad. En caso que el donante sea una persona jurídica, no podrá efectuar donaciones a instituciones en cuyo directorio participen sus socios o directores o los accionistas que posean el 10% o más del capital social, o los cónyuges, convivientes civiles o parientes ascendientes o descendientes hasta el tercer grado de consanguinidad de dichos socios, directores o accionistas.</i></p> <p><i>4.- El monto anual de las donaciones efectuadas no podrá ser inferior al equivalente a veinticuatro ingresos mínimos mensuales ni superior a doce veces el límite máximo imponible establecido en el artículo 16 del decreto ley N° 3.500, de 1980, respecto de cada trabajador que debía ser contratado por la empresa.</i></p> <p><i>5.- No se aplicará a las donaciones a que se refiere esta ley el límite global absoluto establecido en el artículo 10.</i></p>
--	---

²⁷¹ Ley nro. 19.885 (DO 06-AGO-2003). Incentiva y norma el buen uso de donaciones que dan origen a beneficios tributarios y los extiende a otros fines sociales y públicos. M. de Hacienda. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Última versión. [En línea] <<https://bcn.cl/3g7rs>>.

	<p><i>Las empresas que ejecuten alguna de las medidas señaladas en las letras a) y b) de este artículo deberán remitir una comunicación electrónica a la Dirección del Trabajo, con copia a la Subsecretaría de Evaluación Social del Ministerio de Desarrollo Social, al Servicio Nacional de la Discapacidad y al Servicio de Impuestos Internos. La empresa deberá indicar en esta comunicación la razón invocada y la medida adoptada. Esta comunicación deberá ser efectuada durante el mes de enero de cada año y tendrá una vigencia de doce meses."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>Revisión y mejora continua interministerial de los resultados de la ley, cada 4 años</p>	<p><i>Artículo 4.- Los ministerios del Trabajo y Previsión Social y de Desarrollo Social deberán evaluar conjuntamente los resultados de la implementación de esta ley cada cuatro años, y deberán informar de ello a la Comisión de Trabajo y Previsión Social del Senado y a la Comisión de Desarrollo Social, Superación de la Pobreza y Planificación de la Cámara de Diputados.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>

Tabla 26: Normas laborales de la ley nro. 21.015 de 2017 que incentiva la inclusión de personas con discapacidad al mundo laboral.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de las normas, obtenidas del sitio BCN.

2.10 Permisos laborales y mejoras entre 1993 a 2023.

En nuestro Código del Trabajo, se encuentra reconocido desde 1993, en virtud de la ley nro. 19.250²⁷², el permiso con goce de remuneración de un día por nacimiento y muerte de un hijo o fallecimiento del o la cónyuge, cuya redacción original dispuso:

"Artículo 1°.- Introdúcense las siguientes modificaciones al Libro I del Código del Trabajo aprobado por la ley N° 18.620:

(...)

22.- Reemplázase el epígrafe del Capítulo VII del Título I del Libro I, por el siguiente:

"Del feriado anual y de los permisos."

²⁷² Ley nro. 19.250 (DO 30-SEP-1993). Modifica libros I, II Y V del Código del Trabajo, artículo 2472 del Código Civil y otros textos legales . CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=30617&idVersion=1993-11-01>>.

23.- Agrégase, a continuación del artículo 65, el siguiente artículo:

Artículo 65-A.- En los casos de nacimiento y muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine."

Lo destacado es nuestro.

En el cuadro siguiente se presentan las mejoras al régimen de permisos laborales, entre los años 1993 a 2023:

Mejoras a los permisos laborales período 1993 a 2023		
Ley	Materia	Texto
Ley 19.250 de 1993	<p>Nacimiento /muerte de un hijo y fallecimiento de cónyuge</p> <p>Actualmente solo es por fallecimiento</p>	<p>Versión original: <i>Artículo 65-A.- En los casos de nacimiento y muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge, todo trabajador tendrá derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio. Dicho permiso deberá hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origine."</i></p> <p>Versión actual: <i>Artículo 66.- En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.</i> <i>Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación. En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles.</i> <i>Estos permisos deberán hacerse efectivos a partir del día del respectivo fallecimiento. No obstante, tratándose de una defunción fetal, el permiso se hará efectivo desde el momento de acreditarse la muerte, con el respectivo certificado de defunción fetal.</i> <i>El trabajador al que se refiere el inciso primero gozará de fuero laboral por un mes, a contar del respectivo fallecimiento. Sin embargo, tratándose de trabajadores cuyos contratos de trabajo sean a plazo</i></p>

		<p><i>fijo o por obra o servicio determinado, el fuero los amparará sólo durante la vigencia del respectivo contrato si éste fuera menor a un mes, sin que se requiera solicitar su desafuero al término de cada uno de ellos.</i></p> <p><i>Los días de permiso consagrados en este artículo no podrán ser compensados en dinero.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>Ley nro. 20.769²⁷³ (DO 20.09.2014)</p>	<p>Examen de mamografía y próstata, con aviso previo al empleador de 1 semana</p>	<p>"Artículo único.- Incorpórase el siguiente artículo 66 bis en el Código del Trabajo:</p> <p><i>"Artículo 66 bis.- Las trabajadoras mayores de cuarenta años de edad y los trabajadores mayores de cincuenta, cuyos contratos de trabajo sean por un plazo superior a treinta días, tendrán derecho a medio día de permiso, una vez al año durante la vigencia de la relación laboral, para someterse a los exámenes de mamografía y próstata, respectivamente, pudiendo incluir otras prestaciones de medicina preventiva, tales como el examen de papanicolau, en las instituciones de salud públicas o privadas que corresponda. En el caso de los contratos celebrados por un plazo fijo, o para la realización de una obra o faena determinada, este derecho podrá ejercerse a partir de los treinta días de celebrado el contrato de trabajo, y en cualquier momento durante la vigencia de éste.</i></p> <p><i>El tiempo para realizar los exámenes, señalado en el inciso anterior, será complementado, en su caso, con el tiempo suficiente para los traslados hacia y desde la institución médica, considerando las condiciones geográficas, de transporte y la disponibilidad de equipamiento médico necesario.</i></p> <p><i>Para el ejercicio de este derecho, los trabajadores deberán dar aviso al empleador con una semana de anticipación a la realización de los exámenes; asimismo, deberán presentar con posterioridad a éstos, los comprobantes suficientes que acrediten que se los realizaron en la fecha estipulada.</i></p> <p><i>El tiempo en el que los trabajadores se realicen los exámenes, será considerado como trabajado para todos los efectos legales; asimismo, este permiso no podrá ser compensado en dinero, ni durante ni al término de la relación laboral, entendiéndose por no escrita cualquier</i></p>

²⁷³ Ley nro. 20.769 (DO 20-SEP-2014). Modifica el Código del Trabajo otorgando permiso a trabajadoras y trabajadores para efectuarse exámenes de mamografía y de próstata, respectivamente. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2k533>>.

		<p><i>estipulación en contrario.</i></p> <p><i>Si los trabajadores estuvieren afectos a un instrumento colectivo que considerare un permiso análogo, se entenderá cumplida la obligación legal por parte del empleador."."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>Ley nro. 20.830²⁷⁴ (DO 21.04.2015)</p>	<p>Permiso por enfermedad grave de hijo menor de 1 año para el conviviente civil</p>	<p><i>Art. 199. Cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave, circunstancia que deberá ser acreditada mediante certificado médico otorgado o ratificado por los servicios que tengan a su cargo la atención médica de los menores, la madre trabajadora tendrá derecho al permiso y subsidio que establece el artículo anterior por el período que el respectivo servicio determine. En el caso que ambos padres sean trabajadores, cualquiera de ellos y a elección de la madre, podrá gozar del permiso y subsidio referidos. Con todo, gozará de ellos el padre, cuando la madre hubiere fallecido o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.</i></p> <p><i>Tendrá también derecho a este permiso y subsidio, la trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se le haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección. Este derecho se extenderá al cónyuge o conviviente civil, en los mismos términos señalados en el inciso anterior.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>Ley nro. 20.907²⁷⁵ (DO 14.04.2016)</p>	<p>Permiso para atender labores de emergencias los voluntarios de Bomberos</p>	<p><i>"Artículo único. Agrégase en el Código del Trabajo el siguiente artículo 66 ter:</i></p> <p><i>"Art. 66 ter.- Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo y aquellos regidos por el Estatuto Administrativo contenido en la ley N°18.834, y por el Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales contenido en la ley N° 18.883, que se desempeñen adicionalmente como voluntarios del Cuerpo de Bomberos estarán facultados para acudir a</i></p>

²⁷⁴ Ley nro. 20.830 (DO 21-ABR-2015). Crea el Acuerdo de Unión Civil. CHILE. M. Secretaría General De Gobierno. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Última versión. [En línea] <<https://bcn.cl/3ajca>>.

²⁷⁵ Ley nro. 20.907 (DO 14-ABR-2016). Regula la situación del trabajador dependiente que se desempeña como voluntario del cuerpo de bomberos. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/31owp>>.

		<p><i>llamados de emergencia ante accidentes, incendios u otros siniestros que ocurran durante su jornada laboral.</i></p> <p><i>El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en ningún caso, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en el artículo 160, número 4, letra a), de este Código, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.</i></p> <p><i>El empleador podrá solicitar a la Comandancia de Bomberos respectiva la acreditación de la circunstancia señalada en este artículo."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>Ley 21.063²⁷⁶ (DO 30.12.2017)</p>	<p>Permiso por accidente o enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte de hijo mayor de un año y menor de 18 años</p>	<p><i>Artículo 199 bis.- Cuando la salud de un niño o niña mayor de un año y menor de dieciocho años de edad requiera el cuidado personal de su padre o madre con motivo de un accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte, tanto el padre como la madre trabajadores tendrán derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección del trabajador o trabajadora en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán como trabajadas para todos los efectos legales. El accidente o la enfermedad deberán ser acreditados mediante certificado otorgado por el médico que tenga a su cargo la atención del niño o niña.</i></p> <p><i>Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.</i></p> <p><i>Cuando el cuidado personal del niño o niña lo tenga un tercero distinto del padre o la madre, otorgado por resolución judicial, sólo éste podrá hacer uso del permiso, en los mismos términos que el padre o la madre.</i></p> <p><i>Cuando el o la cónyuge, el o la conviviente civil o el padre o la madre del trabajador o trabajadora estén desahuciados o en estado terminal, el trabajador o la trabajadora podrá ejercer el derecho establecido en el</i></p>

²⁷⁶ Ley nro. 21.063 (DO 30-DIC-2017). Crea un seguro para el acompañamiento de niños y niñas que padezcan las enfermedades que indica, y modifica el código del trabajo para estos efectos. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Última versión. [En línea] <<https://bcn.cl/3g7so>>.

		<p><i>inciso primero de este artículo, debiendo acreditarse esta circunstancia mediante certificado médico.</i></p> <p><i>El tiempo no trabajado deberá ser restituido por el trabajador o trabajadora mediante imputación a su próximo feriado anual o laborando horas extraordinarias o a través de cualquier forma que convengan libremente las partes. En estos casos se aplicará lo dispuesto en el inciso final del artículo 32. Sin embargo, tratándose de trabajadores regidos por estatutos que contemplen la concesión de días administrativos, en primer lugar, el trabajador deberá hacer uso de ellos, luego podrá imputar el tiempo que debe reponer a su próximo feriado anual o a días administrativos del año siguiente al uso del permiso a que se refiere este artículo o a horas extraordinarias.</i></p> <p><i>Asimismo, el trabajador y el empleador podrán utilizar y convenir directamente los mecanismos señalados en el artículo 375 y 376 de este Código para restituir y compensar el tiempo no trabajado.</i></p> <p><i>En el evento de no ser posible aplicar los mecanismos señalados en los incisos anteriores se podrá descontar el tiempo equivalente al permiso obtenido de las remuneraciones mensuales del trabajador, en forma de un día por mes, lo que podrá fraccionarse según sea el sistema de pago, o en forma íntegra si el trabajador cesare en su trabajo por cualquier causa.</i></p> <p><i>Iguals derechos y mecanismos de restitución serán aplicables a los padres, a la persona que tenga su cuidado personal o sea cuidador en los términos establecidos en la letra d) del artículo 6° de la ley N° 20.422, de un menor con discapacidad, debidamente inscrito en el Registro Nacional de la Discapacidad, o siendo menor de seis años, con la determinación diagnóstica del médico tratante.</i></p> <p><i>Lo dispuesto en el inciso precedente se aplicará, en iguales términos, tratándose de personas mayores de dieciocho años con discapacidad mental, por causa psíquica o intelectual, multidéficit, o bien, presenten dependencia severa.</i></p> <p><i>La solicitud del permiso deberá formalizarse mediante cualquier medio escrito de comunicación interna de la empresa, ya sea físico o electrónico, acompañando el certificado médico correspondiente. Cumpléndose los requisitos establecidos en este artículo, el empleador no podrá negarse a otorgar el permiso.</i></p> <p><i>En todo caso, de la ausencia al trabajo se deberá dar aviso al empleador dentro de las 24 horas siguientes al ejercicio del derecho.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
--	--	--

<p>Ley nro. 21.347²⁷⁷ (DO 03.06.2021)</p>	<p>Campañas de inmunización o vacunación de enfermedades transmisibles con aviso previo al empleador de 2 días</p>	<p>"Artículo único.- Agrégase en el Código del Trabajo, el siguiente artículo 66 ter, nuevo, pasando el actual a ser artículo 66 quáter:</p> <p><i>"Artículo 66 ter.- En los casos de programas o campañas públicas de inmunización a través de vacunas u otros medios, para el control y prevención de enfermedades transmisibles, todo trabajador o toda trabajadora que se encuentre dentro de la población objetivo de dichas campañas tendrá derecho a medio día de permiso laboral para su vacunación. A este derecho le serán aplicables las reglas de los incisos segundo y siguientes del artículo anterior, salvo que el aviso al empleador deberá darse con al menos dos días de anticipación.".</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>Ley nro. 21.371²⁷⁸ (DO 29.09.2021)</p>	<p>Modifica permiso por muerte de hijo o cónyuge del art. 66 del CT, eliminando el permiso por nacimiento, incorporando la muerte de hijo en gestación y del padre o madre del trabajador</p>	<p>Artículo 2.- Reemplázanse los incisos primero y segundo del artículo 66 del Código del Trabajo, por los siguientes:</p> <p><i>"Artículo 66.- En caso de muerte de un hijo, todo trabajador tendrá derecho a diez días corridos de permiso pagado. En caso de la muerte del cónyuge o conviviente civil, todo trabajador tendrá derecho a un permiso similar, por siete días corridos. En ambos casos, este permiso será adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio.</i></p> <p><i>Igual permiso se aplicará, por siete días hábiles, en el caso de muerte de un hijo en período de gestación, y por tres días hábiles, en caso de la muerte del padre o de la madre del trabajador.".</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>Ley nro. 21.382²⁷⁹ (DO 21.10.2021)</p>	<p>Suprime requisito de edad para examen de</p>	<p>"Artículo único.- Reemplázase, en el inciso primero del artículo 66 bis del Código del Trabajo, la frase inicial "Las trabajadoras mayores de cuarenta años de</p>

²⁷⁷ Ley nro. 21.347 (DO 03-JUN-2021). Crea un permiso laboral para que todo trabajador pueda ser vacunado, en los casos que indica. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2prja>>.

²⁷⁸ Ley nro. 21.371 (DO 29-SEP-2021). Establece medidas especiales en caso de muerte gestacional o perinatal. CHILE. M. de Salud. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2rr28>>.

²⁷⁹ Ley nro. 21.382 (DO 21-OCT-2021). Suprime el rango etario para ejercer el permiso laboral establecido en el artículo 66 bis del código del trabajo. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2s7nz>>.

	mamografía o próstata	<i>edad y los trabajadores mayores de cincuenta", por la siguiente: "Las trabajadoras y los trabajadores".</i> Lo destacado es nuestro.
Ley nro. 21.441²⁸⁰ (DO 09.05.2022)	Incorpora el permiso por fallecimiento de un hermano y aumenta la duración a 4 días	<i>"Artículo único.- Sustitúyese en el inciso segundo del artículo 66 del Código del Trabajo la frase ", y por tres días hábiles, en caso de la muerte del padre o de la madre del trabajador" por la siguiente oración: ". En el caso de muerte de un hermano, del padre o de la madre del trabajador, dicho permiso se extenderá por cuatro días hábiles".</i> Lo destacado es nuestro.
Ley nro. 21.545²⁸¹ (DO 10.03.2023)	Trabajador padre o a cargo de un menor con condición de Trastorno de Espectro Autista, para acudir a emergencias escolares	<i>Artículo 25.- Agrégase en el Código del Trabajo el siguiente artículo 66 quinquies:</i> <i>"Artículo 66 quinquies.- Los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, aquellos regidos por la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, cuyo texto refundido, coordinado y sistematizado fue fijado por el decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda y por la ley N° 18.883, que aprueba Estatuto Administrativo para Funcionarios Municipales, que sean padres, madres o tutores legales de menores de edad debidamente diagnosticados con trastorno del espectro autista, estarán facultados para acudir a emergencias respecto a su integridad en los establecimientos educacionales en los cuales cursen su enseñanza parvularia, básica o media.</i> <i>El tiempo que estos trabajadores destinen a la atención de estas emergencias será considerado como trabajado para todos los efectos legales. El empleador no podrá, en caso alguno, calificar esta salida como intempestiva e injustificada para configurar la causal de abandono de trabajo establecida en la letra a) del número 4 del artículo 160, o como fundamento de una investigación sumaria o de un sumario administrativo, en su caso.</i>

²⁸⁰ Ley nro. 21.441 (DO 09-MAY-2022). Extiende la duración del permiso laboral para trabajadoras y trabajadores en caso de fallecimiento del padre o de la madre, e incorpora igual permiso en caso de fallecimiento de un hermano o hermana. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/30zj1>>.

²⁸¹ Ley nro. 21.545 (DO 10-MAR-2023). Establece la promoción de la inclusión, la atención integral, y la protección de los derechos de las personas con trastorno del espectro autista en el ámbito social, de salud y educación. CHILE. M. de Salud. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/3c7ek>>.

		<p><i>El trabajador deberá dar aviso a la Inspección del Trabajo del territorio respectivo respecto a la circunstancia de tener un hijo, hija o menor bajo su tutela legal, diagnosticado con trastorno del espectro autista."."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
--	--	--

Tabla 27: Mejoras a los permisos laborales período 1993 a 2023.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de las normas, obtenidas del sitio BCN.

Como observación final, cabe señalar que el antiguo permiso por nacimiento de un hijo se trasladó al art. 195 del CT, en virtud de la ley nro. 20.545²⁸² del año 2011 sobre postnatal parental:

21) Reemplázase el artículo 195, por el siguiente:

"Artículo 195.- Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él.

*El padre tendrá derecho a un **permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto**, y en este caso será de forma continua, excluyendo el descanso semanal, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. **Este permiso también se otorgará al padre que se encuentre en proceso de adopción**, y se contará a partir de la notificación de la resolución que otorgue el cuidado personal o acoja la adopción del menor, en conformidad a los artículos 19 y 24 de la ley N° 19.620. Este derecho es irrenunciable."*

Lo destacado es nuestro.

2.11 Mejoras al post natal.

²⁸² Ley nro. 20.545 (DO 17-OCT-2011). Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental. CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/3e8uq>>.

2.11.1 Ley nro. 20.545²⁸³ de 2011 de postnatal parental y sus modificaciones.

La ley nro. 20.545 de 2011, modificada luego en virtud de la ley 20.891 de 2016, concede el beneficio del permiso postnatal, introduciendo modificaciones tanto al Código del Trabajo como al DFL nro. 44 sobre normas comunes de los subsidios por incapacidad laboral.

Es importante considerar, que el nuevo beneficio, se sitúa geográficamente en el Título II De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar (denominación actual) del Libro II, De la protección a los trabajadores, del Código del Trabajo, cuya norma de clausura, a saber, el art. 194, dispone la aplicación expresa de las normas de protección a la maternidad al sector público regulado por el Estatuto Administrativo, siendo esto último un ejemplo del carácter expansivo y transversal de las normas protectoras del Código del Trabajo a otros sectores diversos de los trabajadores dependientes del sector privado:

“Art. 194. La protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar se regirá por las disposiciones del presente título y quedan sujetos a ellas los servicios de la administración pública, los servicios semifiscales, de administración autónoma, de las municipalidades y todos los servicios y establecimientos, cooperativas o empresas industriales, extractivas, agrícolas o comerciales, sean de propiedad fiscal, semifiscal, de administración autónoma o independiente, municipal o particular o perteneciente a una corporación de derecho público o privado.

Las disposiciones anteriores comprenden las sucursales o dependencias de los establecimientos, empresas o servicios indicados.”.

A continuación se revisarán sucintamente las modificaciones al CT, tomando como referencia la última versión de la ley 20.545.

a) Modificaciones al Código del Trabajo. Las que se presentan en la siguiente tabla:

²⁸³ Ley nro. 20.545 (DO 17-OCT-2011). Modifica las normas sobre protección a la maternidad e incorpora el permiso postnatal parental . CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Última versión. [En línea] <<https://bcn.cl/2jybf>>.

Modificaciones al CT efectuadas por la ley 20.545 de 2011 de postnatal parental	
Art. del CT	Contenido
Art. 195 Nuevo descanso postnatal parental para el padre, por fallecimiento de la madre	<ul style="list-style-type: none"> ● Descanso o reposo prenatal de 6 semanas previas al parto ● Descanso (reposo) postnatal de 12 semanas ● Permiso por nacimiento/ adopción de hijo (5 días pagados) ● DESCANSO postnatal de padre trabajador, en sustitución del de la madre que fallece después del parto o en período de descanso postnatal, con derecho a subsidio y fuero del art. 201 CT: <i>“Si la madre muriera en el parto o durante el período de permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al cuidado del hijo corresponderá al padre o a quien le fuere otorgada la custodia del menor, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198. El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor perderá el derecho a fuero y subsidio establecidos en el inciso anterior.”</i>
Art. 196: nuevos incisos	<p><i>“2) Intercálanse en el artículo 196 los siguientes incisos cuarto, quinto y sexto, nuevos, pasando su actual inciso cuarto a ser séptimo:”</i></p> <p>Texto actual del art. 196:</p> <p><i>Art. 196. Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.</i></p> <p><i>Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.</i></p> <p><i>Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiera regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.</i></p> <p><i>Cuando el parto se produjere antes de iniciada la trigésimo tercera semana de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal del inciso primero del artículo 195 será de dieciocho semanas.</i></p> <p><i>En caso de partos de dos o más niños, el período de descanso postnatal</i></p>

	<p><i>establecido en el inciso primero del artículo 195 se incrementará en siete días corridos por cada niño nacido a partir del segundo.</i></p> <p><i>Cuando concurrieren simultáneamente las circunstancias establecidas en los incisos cuarto y quinto de este artículo, la duración del descanso postnatal será la de aquel que posea una mayor extensión.</i></p> <p><i>Los certificados a que se refiere este artículo serán expedidos gratuitamente, cuando sean solicitados a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneraciones del Estado.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>Art. 197 Requisitos de la solicitud del descanso maternal o parental</p>	<p>La ley 20.545 no altera esta disposición:</p> <p><i>Art. 197. Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 195, deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.</i></p> <p><i>El descanso se concederá de acuerdo con las formalidades que especifique el reglamento.</i></p> <p><i>Estos certificados serán expedidos gratuitamente por los médicos o matronas a que se refiere el inciso final del artículo anterior.</i></p>
<p>Nuevo art. 197 bis: PERMISO postnatal de 12 semanas sin reincorporación, o 18 semanas con reincorporación parcial de media jornada diaria, a elección de la trabajadora</p>	<p><i>Artículo 197 bis.- Las trabajadoras tendrán derecho a un permiso postnatal parental de doce semanas a continuación del período postnatal, durante el cual recibirán un subsidio cuya base de cálculo será la misma del subsidio por descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195.</i></p> <p><i>Con todo, la trabajadora podrá reincorporarse a sus labores una vez terminado el permiso postnatal, por la mitad de su jornada, en cuyo caso el permiso postnatal parental se extenderá a dieciocho semanas. En este caso, percibirá el cincuenta por ciento del subsidio que le hubiere correspondido conforme al inciso anterior y, a lo menos, el cincuenta por ciento de los estipendios fijos establecidos en el contrato de trabajo, sin perjuicio de las demás remuneraciones de carácter variable a que tenga derecho.</i></p> <p><i>Las trabajadoras exentas del límite de jornada de trabajo, de conformidad a lo establecido en el inciso segundo del artículo 22, podrán ejercer el derecho establecido en el inciso anterior, en los términos de dicho precepto y conforme a lo acordado con su empleador.</i></p> <p><i>Para ejercer los derechos establecidos en los incisos segundo, tercero y octavo, la trabajadora deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada, enviada con a lo menos treinta días de anticipación al término del período postnatal, con copia a la Inspección del Trabajo. De no efectuar esta comunicación, la trabajadora deberá ejercer su permiso postnatal parental de acuerdo a lo establecido en el inciso primero.</i></p>

El empleador estará obligado a reincorporar a la trabajadora salvo que, por la naturaleza de sus labores y las condiciones en que aquella las desempeña, estas últimas sólo puedan desarrollarse ejerciendo la jornada que la trabajadora cumplía antes de su permiso prenatal. ***La negativa del empleador a la reincorporación parcial deberá ser fundamentada e informada a la trabajadora, dentro de los tres días de recibida la comunicación de ésta, mediante carta certificada, con copia a la Inspección del Trabajo en el mismo acto.*** La trabajadora podrá reclamar de dicha negativa ante la referida entidad, dentro de tres días hábiles contados desde que tome conocimiento de la comunicación de su empleador. ***La Inspección del Trabajo resolverá si la naturaleza de las labores y condiciones en las que éstas son desempeñadas justifican o no la negativa del empleador.***

En caso de que la trabajadora opte por reincorporarse a sus labores de conformidad a lo establecido en este artículo, el empleador deberá dar aviso a la entidad pagadora del subsidio antes del inicio del permiso postnatal parental.

Con todo, cuando la madre hubiere fallecido o el padre tuviere el cuidado personal del menor por sentencia judicial, le corresponderá a éste el permiso y subsidio establecidos en los incisos primero y segundo.

Si ambos padres son trabajadores, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar del permiso postnatal parental, a partir de la séptima semana del mismo, por el número de semanas que ésta indique. Las semanas utilizadas por el padre deberán ubicarse en el período final del permiso y darán derecho al subsidio establecido en este artículo, calculado en base a sus remuneraciones. Le será aplicable al trabajador lo dispuesto en el inciso quinto.

En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental, deberá dar aviso a su empleador mediante carta certificada enviada, a lo menos, con diez días de anticipación a la fecha en que hará uso del mencionado permiso, con copia a la Inspección del Trabajo. Copia de dicha comunicación deberá ser remitida, dentro del mismo plazo, al empleador de la trabajadora. A su vez, el empleador del padre deberá dar aviso a las entidades pagadoras del subsidio que correspondan, antes del inicio del permiso postnatal parental que aquél utilice.

El subsidio derivado del permiso postnatal parental se financiará con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidio de Cesantía del decreto con fuerza de ley N°150, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1982.

El empleador que impida el uso del permiso postnatal parental o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible el uso del permiso establecido en los incisos precedentes, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 14 a 150 unidades tributarias mensuales. Cualquier infracción a lo dispuesto en este inciso podrá ser denunciada a la Inspección del Trabajo, entidad que también podrá

	<p><i>proceder de oficio a este respecto.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>Nuevo art. 198 Permiso post natal parental con subsidio</p>	<p><i>Artículo 198.- La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, como también los trabajadores que hagan uso del permiso postnatal parental, recibirán un subsidio calculado conforme a lo dispuesto en el decreto con fuerza de ley N° 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, y en el artículo 197 bis.</i></p>
<p>Nuevo art. 200</p>	<p><i>Artículo 200.- La trabajadora o el trabajador que tenga a su cuidado un menor de edad, por habersele otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N° 19.620, tendrá derecho al permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis. Además, cuando el menor tuviere menos de seis meses, previamente tendrá derecho a un permiso y subsidio por doce semanas.</i></p> <p><i>A la correspondiente solicitud de permiso, el trabajador o la trabajadora, según corresponda, deberá acompañar necesariamente una declaración jurada de tener bajo su tuición o cuidado personal al causante del beneficio, así como un certificado del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor como medida de protección, o en virtud de lo previsto en los artículos 19 o 24 de la ley N°19.620.</i></p>
<p>Art. 201 Fuero pre y postnatal</p> <p>Fuero del padre que haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis</p>	<p><i>Artículo 201.- Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis, la trabajadora gozará de fuero laboral y estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174. En caso de que el padre haga uso del permiso postnatal parental del artículo 197 bis también gozará de fuero laboral, por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, a contar de los diez días anteriores al comienzo del uso del mismo. Con todo, este fuero del padre no podrá exceder de tres meses.</i></p> <p><i>Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la ley N° 19.620, el plazo de un año establecido en el inciso primero se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la ley N° 19.620 o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.</i></p> <p><i>Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.</i></p>

	<p><i>Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo se hubiere dispuesto el término del contrato, en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.</i></p> <p><i>No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el término del fuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal o permiso parental a que aluden los artículos 195, 196 y 197 bis, continuará percibiendo el subsidio mencionado en el artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso o permiso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
--	--

Tabla 28: Modificaciones al CT efectuadas por la ley 20.545 de 2011 de postnatal parental.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de las normas, obtenidas del sitio BCN.

- b) Modificaciones al DFL nro. 44, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 1978, que establece normas comunes para subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado-

La Ley 20.545 incorpora un nuevo art. 5° al DFL nro. 44:

“1) Incorpórase el siguiente artículo 5°:

"Artículo 5°.- El subsidio que origine el permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo se otorgará sobre la base de la licencia médica por reposo postnatal y conforme a las instrucciones que imparta la Superintendencia de Seguridad Social."

Al respecto, deben considerarse las reglas de cálculo del subsidio maternal

establecidas en los artículos 8 y 8 bis del DFL nro. 44:

“Artículo 8°.- La base del cálculo para la determinación del monto de los subsidios considerará los datos existentes a la fecha de iniciación de la licencia médica y será una cantidad equivalente al promedio de la remuneración mensual neta, del subsidio, o de ambos, que se hayan devengado en los tres meses calendario más próximos al mes en que se inicia la licencia.

En todo caso, el monto diario de los subsidios del inciso primero del artículo 195, del inciso segundo del artículo 196 y del artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo, y del artículo 2° de la ley N° 18.867, no podrá exceder del equivalente a las remuneraciones mensuales netas, subsidios o de ambos, devengados por las trabajadoras dependientes en los tres meses anteriores más próximos al séptimo mes calendario que precede al del inicio de la licencia, dividido por noventa, aumentado en el 100% de la variación experimentada por el Índice de Precios al Consumidor en el período comprendido por los siete meses anteriores al mes precedente al del inicio de la licencia, e incrementado en un 10%.

Los tres meses a que se refiere el inciso anterior deberán estar comprendidos dentro de los seis meses inmediatamente anteriores al séptimo mes calendario que precede al mes de inicio de la licencia. Si dentro de dicho período sólo se registraren uno o dos meses con remuneraciones y/o subsidios, para determinar el límite del subsidio diario, se dividirá por 30 o 60, respectivamente.

Para los efectos del cálculo de los subsidios a que se refieren el inciso primero del artículo 195, el inciso segundo del artículo 196 y el artículo 197 bis, todos del Código del Trabajo, se considerarán como un solo subsidio los originados en diferentes licencias médicas otorgadas en forma continuada y sin interrupción entre ellas.

La base de cálculo del subsidio que origine el permiso postnatal parental del artículo 197 bis del Código del Trabajo será la misma del subsidio derivado del descanso de maternidad a que se refiere el inciso primero del artículo 195 del citado cuerpo legal.

En caso de accidentes en que el trabajador no registre cotizaciones suficientes para enterar los meses a promediar, se considerará para estos efectos la remuneración mensual neta resultante de la establecida en el contrato de trabajo, las veces que sea necesario.

El subsidio de cesantía se exceptúa de la base de cálculo establecida en este artículo.”.

“Artículo 8° bis.- Cuando el trabajador haga uso del permiso postnatal parental establecido en el artículo 197 bis del Código del Trabajo, el límite al monto diario del subsidio a que se refiere el inciso segundo del artículo anterior se determinará considerando sus remuneraciones mensuales netas, subsidios o ambos, correspondientes al período establecido en el inciso antes citado”.

- Se considera como remuneración base de referencia, la remuneración líquida (art. 7 DFL 44):

“Artículo 7°.- Remuneración neta, para la determinación de las bases de

cálculo, es la remuneración imponible con deducción de la cotización personal y de los impuestos correspondientes a dicha remuneración.”.

- Se descuentan las remuneraciones ocasionales, tales como bonificaciones, aguinaldos de navidad o fiestas patrias, pues éstas no se consideran para el cálculo del subsidio (art. 10 DFL 44).
- Se debe calcular un valor diario. El valor promedio mensual luego se divide por 30 para obtener el valor de un día de subsidio, el cual luego debe multiplicarse por los días de reposo indicado. (Arts. 13 y 16 DFL 44).
- El tope máximo a recibir del subsidio, se calcula calculado sobre una base remuneracional máxima de 81,6 UF²⁸⁴.

2.11.2 Ley nro. 21.247²⁸⁵ de 2020 sobre licencia médica preventiva parental por causa de la enfermedad COVID-19.

La ley nro. 21.247 de 2020 entre sus diversos beneficios, otorgó, durante la vigencia del estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, declarado por decreto supremo N° 104, de 18 de marzo de 2020, del Ministerio del Interior y Seguridad Pública (COVID-19), a quienes se encontraban haciendo uso del **permiso postnatal parental**²⁸⁶, incorporado por la ley 20.545 (nuevo art. 197 bis del CT), luego del término del mencionado permiso, el derecho a una **licencia médica preventiva parental** por causa de la enfermedad

²⁸⁴ Comunicado de la Superintendencia de Pensiones. Superintendencia de Pensiones informa los topes imponibles definitivos para el cálculo de cotizaciones previsionales en 2023. Fecha 08/02/2023. En línea <<https://www.spensiones.cl/portal/institucional/594/w3-article-15516.html>>

²⁸⁵ Ley nro. 21.247 (DO 27-JUL-2020). Establece beneficios para padres, madres y cuidadores de niños o niñas, en las condiciones que indica. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Última versión.. [En línea] <<https://bcn.cl/2f897>>.

²⁸⁶ Y que consiste en la opción de prolongar el descanso postnatal con 12 semanas de permiso sin reincorporación, o con 18 semanas con reincorporación parcial de media jornada diaria, a elección de la trabajadora. Debe recordarse que se concede fuero al padre que haga uso del permiso postnatal parental por un período equivalente al doble de la duración de su permiso, en tanto que la madre conserva su propio fuero ligado al descanso pre y postnatal y que dura hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, excluido el permiso postnatal parental.

COVID-19 para efectos del cuidado del niño o niña.

Aspectos a destacar:

- Efecto retroactivo: Podrán, asimismo, acceder a esta licencia médica preventiva parental aquellos trabajadores cuyo permiso postnatal parental haya terminado a contar del 18 de marzo de 2020 y antes de la entrada en vigencia de la presente ley (el día de su publicación, el 27-JUL-2020).
- La licencia médica deberá otorgarse por jornada completa.
- La licencia se extenderá por un período de 30 días, el cual podrá renovarse por un máximo de dos veces, por el mismo plazo. Los períodos señalados previamente deberán ser continuos entre sí.
- Acumulación con licencia anterior por otras causas: En caso de que el trabajador estuviere haciendo uso de otra licencia médica deberá esperar al término de la misma para poder hacer uso de la licencia médica preventiva parental.
- Derecho a opción: Si ambos padres hubieren gozado del permiso postnatal parental, cualquiera de ellos, a elección de la madre, podrá gozar de esta licencia médica preventiva parental.
- Fuero: *“Artículo 2º bis.- Los trabajadores que hagan uso de la licencia médica preventiva parental tendrán derecho a una extensión del fuero a que se refiere el artículo 201 del Código del Trabajo. El período de extensión será equivalente al período efectivamente utilizado de la licencia médica preventiva parental, y regirá inmediatamente una vez terminado el período de fuero antes referido.”.*
- Tramitación digital o remota: Se procurará que preferentemente se utilicen vías remotas para solicitar y otorgar la licencia con las menores dilaciones. (Art. 3 de la ley)

2.11.3 Ley nro. 21.351²⁸⁷ de 2021 que modifica la ley 21.247, otorgando prestaciones

²⁸⁷ Ley nro. 21.351 (DO 14-JUN-2021). Modifica la ley n° 21.247, otorgando prestaciones excepcionales a los trabajadores dependientes, independientes y del sector público que han hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales en las condiciones que indica. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2pykh>>.

excepcionales en caso de licencia médica preventiva parental por causa de COVID-19.

La ley nro. 21.351 de 2021 añade normas a la ley 21.247 de 2020 de licencia médica preventiva parental por COVID-19, a raíz de la extensión del estado de catástrofe del DS nro. 104 de 18 de marzo de 2020, disponiendo que, en el tiempo que fuere prorrogado, los trabajadores que hayan hecho uso de una o más licencias médicas preventivas parentales podrán suspender los efectos de sus contratos de trabajo de conformidad a lo establecido en este artículo, en cuyo caso, excepcionalmente, tendrán derecho a percibir, hasta por los tres primeros meses de vigencia de dicha suspensión, una prestación mensual equivalente al 100% del subsidio por incapacidad laboral derivado de la licencia médica preventiva parental, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario de la ley nro. 19.728.

Las AFC quedaron como entidades encargadas de recibir, procesar y pagar la totalidad de las solicitudes que se generasen.

2.12 Mejoras al art. 184 y nuevo art. 184 bis del Código del Trabajo.

2.12.1 Mejoras al art. 184 del Libro II del Código del Trabajo sobre el deber de protección de la vida y salud del trabajador. Tesis de la responsabilidad objetiva.

Las principales mejoras al art. 184 del CT, fueron incorporadas por las leyes 20.123²⁸⁸ de 2006 sobre subcontratación y suministro y 20.308²⁸⁹ de 2008 sobre protección a los trabajadores en el uso de productos fitosanitarios, quedando como última versión de la norma en comento el siguiente texto del cuadro comparativo:

²⁸⁸ Ley nro. 20123 (DO 16-OCT-2006). Regula trabajo en régimen de subcontratación, el funcionamiento de las empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. Op. cit.

²⁸⁹ Ley nro. (DO 27-DIC-2008). Sobre protección a los trabajadores en el uso de productos fitosanitarios. CHILE. M. de Agricultura. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2iclg>>.

Art. 184 del Código del Trabajo. Comparativo antes y después de las modificaciones y mejoras de las leyes 20.123 y 20.308	
Art. 184 a 2006	Art. 184 a 2023
<p><i>Art. 184. El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales.</i></p> <p><i>Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.</i></p> <p><i>Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen.</i></p>	<p><i>Art. 184. El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales. (Ley 20.308)</i></p> <p><i>Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica.</i></p> <p><i>Los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744, deberán informar a sus empresas afiliadas sobre los riesgos asociados al uso de pesticidas, plaguicidas y, en general, de productos fitosanitarios. (Ley 20.308)</i></p> <p><i>Corresponderá también a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de normas de higiene y seguridad en el trabajo, en los términos señalados en el artículo 191, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios del Estado en virtud de las leyes que los rigen.</i></p> <p><i>La Dirección del Trabajo deberá poner en conocimiento del respectivo Organismo Administrador de la ley N° 16.744, todas aquellas infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, que se constaten en las fiscalizaciones que se practiquen a las empresas. Copia de esta comunicación deberá remitirse a la Superintendencia de Seguridad Social.(Ley 20.123)</i></p>

	<p><i>El referido Organismo Administrador deberá, en el plazo de 30 días contado desde la notificación, informar a la Dirección del Trabajo y a la Superintendencia de Seguridad Social, acerca de las medidas de seguridad específicas que hubiere prescrito a la empresa infractora para corregir tales infracciones o deficiencias. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social velar por el cumplimiento de esta obligación por parte de los Organismos Administradores. (Ley 20.123)</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
--	---

Tabla 29: Art. 184 del Código del Trabajo. Comparativo antes y después de las modificaciones y mejoras de las leyes 20.123 y 20.308.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de las normas, obtenidas del sitio BCN.

Del comparativo antes expuesto, se aprecia el énfasis que el legislador coloca en la actividad de las entidades privadas y públicas que participan, sea preventivamente, fiscalizando, comunicando o adoptando medidas de seguridad concretas. En suma:

a) Fiscalizan:

- La Dirección del Trabajo, a los empleadores.
- La SUSESO, a las mutualidades de seguridad (Organismos Administradores del seguro de la ley nro. 16.744).

b) Medidas o acciones de seguridad:

- El Organismo Administrador las indica o solicita adoptar al empleador.
- El empleador las adopta.

c) Comunican:

- Organismo Administrador, las medidas de seguridad, a la DT y la SUSESO.
- La DT, las infracciones o deficiencias en materia de higiene y seguridad, al Organismo Administrador, con copia a la SUSESO.

El actual **inciso primero del art. 184**, el cual a nuestro entender configura o da sustento a la tesis de la **responsabilidad objetiva del empleador**, con un estricto deber de protección de altos estándares de cuidado, se extrapolan las siguientes obligaciones y acciones, que aquél debe cumplir:

- Tomar **todas** las medidas **necesarias** para proteger **eficazmente** la **vida y salud** de los trabajadores;
- **Informar** los posibles riesgos;
- Mantener las **condiciones adecuadas** de **higiene y seguridad** en las faenas; y
- Mantener los **implementos necesarios** para **prevenir** accidentes y enfermedades profesionales

Adherirnos a la idea de responsabilidad **estricta u objetiva**, en base al énfasis que el legislador coloca en la redacción de la norma, al utilizar adjetivos tales como “necesarias”, “eficazmente”, “adecuadas”, todo con miras a minimizar al máximo el riesgo del acaecimiento de un siniestro laboral, sea accidente del trabajo o enfermedad profesional, lo que equipara su responsabilidad a la **suma diligencia o cuidado**, la cual se opone a la **culpa levísima** definida en el art. 44 del Código Civil chileno como “la falta de aquella esmerada diligencia que un hombre juicioso emplea en la administración de sus negocios importantes”, y que toma la máxima distancia del dolo, imprudencia o negligencia, que es definido en la norma civil en comento como la “intención positiva de inferir injuria a la persona o propiedad de otro”.

2.12.2 Nuevo art. 184 bis incorporado por la ley nro. 21.012²⁹⁰ de 2017 que garantiza seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo y emergencia.

La ley nro. 21.012 de 2017 incorporó la siguiente disposición:

²⁹⁰ Ley nro. 21.012 (DO 09-JUN-2017). Garantiza seguridad de los trabajadores en situaciones de riesgo y emergencia. CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2kch4>>.

“Artículo 184 bis.- Sin perjuicio de lo establecido en el artículo precedente, cuando en el lugar de trabajo sobrevenga un riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores, el empleador deberá:

a) Informar inmediatamente a todos los trabajadores afectados sobre la existencia del mencionado riesgo, así como las medidas adoptadas para eliminarlo o atenuarlo.

b) Adoptar medidas para la suspensión inmediata de las faenas afectadas y la evacuación de los trabajadores, en caso que el riesgo no se pueda eliminar o atenuar.

Con todo, el trabajador tendrá derecho a interrumpir sus labores y, de ser necesario, abandonar el lugar de trabajo cuando considere, por motivos razonables, que continuar con ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. El trabajador que interrumpa sus labores deberá dar cuenta de ese hecho al empleador dentro del más breve plazo, el que deberá informar de la suspensión de las mismas a la Inspección del Trabajo respectiva.

Los trabajadores no podrán sufrir perjuicio o menoscabo alguno derivado de la adopción de las medidas señaladas en este artículo, y podrán siempre ejercer la acción contenida en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo.

En caso que la autoridad competente ordene la evacuación de los lugares afectados por una emergencia, catástrofe o desastre, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de las labores sólo podrá efectuarse cuando se garanticen condiciones seguras y adecuadas para la prestación de los servicios.

Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de lo dispuesto en este artículo.”.

Lo destacado es nuestro.

De la lectura del art. 184 bis nuevo, se extraen los siguientes componentes:

- El Presupuesto fáctico consiste en una situación de riesgo grave e inminente para la vida o salud de los trabajadores;
- Deber del empleador de informar inmediatamente el riesgo y las medidas de seguridad para eliminarlo o atenuarlo;
- Solo si el riesgo no se puede eliminar o atenuar, deber del empleador de adoptar la suspensión inmediata de las faenas y evacuación de los trabajadores, con deber de informar dicha suspensión a la Inspección del Trabajo respectiva;
- Derecho del trabajador a interrumpir o abandonar sus labores, con aviso al empleador en el más breve plazo, si continuar en ellas implica un riesgo grave e inminente para su vida o salud. Esto configura una excepción a la norma del 159 nro. 4 del CT, que dispone la

terminación del contrato de trabajo sin derecho a indemnización, por abandono del trabajo por parte del trabajador, sea como salida intempestiva e injustificada sin permiso del empleador o bien la negativa a trabajar sin causa justificada;

- Se establece como límite a las medidas de seguridad, el que éstas no causen perjuicio o menoscabo a los trabajadores implicados en el presupuesto fáctico de riesgo grave e inminente para su vida o salud;
- En situaciones de evacuación por emergencia, catástrofe o desastre, dispuesta aquella por la autoridad competente²⁹¹, el empleador deberá suspender las labores de forma inmediata y proceder a la evacuación de los trabajadores. La reanudación de labores puede solicitarse garantizando condiciones seguras y adecuadas.
- Se asigna el rol fiscalizador de la norma a la Dirección del Trabajo.

2.13 El procedimiento en caso de accidentes graves y fatales normado en el artículo 76 de la ley nro. 16.744, complementado por el Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

En situaciones de accidentes del trabajo graves y fatales, vale decir, para siniestros laborales ya acaecidos, los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la ley nro. 16.744 disponen:

“Artículo 76°.(...)

*Sin perjuicio de lo dispuesto en los incisos precedentes, en caso de accidentes del trabajo **fatales y graves**, el empleador **deberá informar inmediatamente a la Inspección del Trabajo y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud** que corresponda, acerca de la ocurrencia de cualquiera de estos hechos. Corresponderá a la Superintendencia de Seguridad Social impartir las instrucciones sobre la forma en que deberá cumplirse esta obligación.*

*En estos mismos casos **el empleador deberá suspender de forma inmediata las faenas***

²⁹¹ Principalmente es la SEREMI de Salud, sin perjuicio de que en ciertos rubros, pueden participar otras autoridades, tales como SERNAGEOMIN, la DIRECTEMAR o el SAG.

afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores la evacuación del lugar de trabajo. La reanudación de faenas sólo podrá efectuarse cuando, previa fiscalización del organismo fiscalizador, se verifique que se han subsanado las deficiencias constatadas.”.

Lo destacado es nuestro.

A continuación se transcriben las directrices interpretativas establecidas por la SUSESO en el **Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales**²⁹², particularmente, en el LIBRO IV. PRESTACIONES PREVENTIVAS, TÍTULO I. Obligaciones de las entidades empleadoras, D. Obligaciones en caso de accidentes fatales y graves:

Si en una empresa ocurre un accidente del trabajo fatal o grave, el empleador deberá:

- Suspender en forma inmediata las faenas afectadas y, de ser necesario, permitir a los trabajadores evacuar el lugar de trabajo.
- Informar inmediatamente de lo ocurrido a la Inspección del Trabajo (Inspección) y a la Secretaría Regional Ministerial de Salud (SEREMI) que corresponda.

Para los efectos de las obligaciones antes señaladas, se establecen las siguientes definiciones, de acuerdo con el concepto de accidente del trabajo previsto en el inciso primero del artículo 5° de la Ley N°16.744:

Accidente del trabajo fatal: Es aquel accidente que provoca la muerte del trabajador en forma inmediata o como consecuencia directa del accidente.

Accidente del trabajo grave: Es aquel accidente que genera una lesión, a causa o con ocasión del trabajo, y que:

- a) Provoca en forma inmediata (en el lugar del accidente) la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo. Se incluyen aquellos casos que produzcan, además, la

²⁹² En adelante, el Compendio. Ver Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. SUSESO. [En línea] <<https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-137116.html>>.

pérdida de un ojo; la pérdida total o parcial del pabellón auricular; la pérdida de parte de la nariz, con o sin compromiso óseo; la pérdida de cuero cabelludo y el desforramiento de dedos o extremidades, con y sin compromiso óseo.

- b) Obliga a realizar maniobras de reanimación: Debe entenderse por éstas, el conjunto de acciones encaminadas a revertir un paro cardiorespiratorio, con la finalidad de recuperar o mantener las constantes vitales del organismo. Estas pueden ser básicas (no se requiere de medios especiales y las realiza cualquier persona debidamente capacitada); o avanzadas (se requiere de medios especiales y las realizan profesionales de la salud debidamente entrenados).
- c) Obliga a realizar maniobras de rescate: Son aquellas destinadas a retirar al trabajador lesionado cuando éste se encuentre impedido de salir por sus propios medios o que tengan por finalidad la búsqueda de un trabajador desaparecido.
- d) Ocurra por caída de altura de más de 1.8 metros: Para este efecto la altura debe medirse tomando como referencia el nivel más bajo. Se incluyen las caídas libres y/o con deslizamiento, caídas a hoyos o ductos, aquellas con obstáculos que disminuyan la altura de la caída y las caídas detenidas por equipo de protección personal u otros elementos en el caso de que se produzcan lesiones.
- e) Ocurra en condiciones hiperbáricas: Como por ejemplo aquellas que ocurren a trabajadores que realizan labores de buceo u operan desde el interior de cámaras hiperbáricas.
- f) Involucra un número tal de trabajadores que afecten el desarrollo normal de las faenas.

Las anteriores definiciones no son de carácter clínico ni médico legal, sino operacional y tienen por finalidad que el empleador reconozca con facilidad cuándo debe proceder según lo establecido en este Capítulo I.

Faena afectada: Corresponde a aquella área o puesto de trabajo en que ocurrió el accidente, pudiendo incluso abarcar la totalidad del centro de trabajo, dependiendo de las características y origen del siniestro y en la cual, de no adoptar la entidad empleadora medidas correctivas inmediatas, se pone en peligro la vida o salud de otros trabajadores.

En cuanto a las **obligaciones del empleador** en caso de accidentes graves o fatales, el

Compendio establece lo siguiente:

- 1) Cuando ocurra un accidente del trabajo fatal o grave en los términos antes señalados, el empleador deberá suspender en forma inmediata la faena afectada y, además, de ser necesario, evacuar dichas faenas, cuando en éstas exista la posibilidad que ocurra un nuevo accidente de similares características. El ingreso a estas áreas, para enfrentar y controlar los riesgos presentes, sólo deberá efectuarse con personal debidamente entrenado y equipado.

La obligación de suspender aplica en todos los casos en que el fallecimiento del trabajador se produzca en las 24 horas siguientes al accidente, independiente que el deceso haya ocurrido en la faena, durante el traslado al centro asistencial, en la atención pre hospitalaria, en la atención de urgencia, las primeras horas de hospitalización u otro lugar.

La obligación de informar y suspender la faena no aplica en los casos de accidentes de trayecto.

- 2) El empleador deberá informar inmediatamente de ocurrido cualquier accidente del trabajo fatal o grave a la Inspección del Trabajo y a la Seremi de Salud que corresponda al domicilio en que éste ocurrió. Esta comunicación se realizará por vía telefónica al número único 600 42 000 22 o al que lo reemplace para tales fines.

En caso que el empleador no logre comunicarse a través del medio indicado precedentemente, deberá notificar a la respectiva Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, por vía telefónica, correo electrónico o personalmente. La nómina de direcciones, correos electrónicos y teléfonos que deberán ser utilizados para la notificación a los fiscalizadores, está contenida en el Anexo N°1 "Contacto de entidades fiscalizadoras".

La información de contacto para la notificación se mantendrá disponible en las páginas web de las siguientes entidades:

- Dirección del Trabajo
- Ministerio de Salud

El deber de notificar a los organismos fiscalizadores antes señalados, no

modifica ni reemplaza la obligación del empleador de denunciar el accidente mediante el formulario de Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) a su respectivo organismo administrador, en el que deberá indicar que corresponde a un accidente del trabajo fatal o grave. Tampoco lo exime de la obligación de adoptar todas las medidas que sean necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos los trabajadores, frente a la ocurrencia de cualquier accidente del trabajo.

Si las entidades empleadoras no notifican a los organismos fiscalizadores la ocurrencia del accidente del trabajo fatal o grave, la comunicación que en su defecto envíen a la Superintendencia de Seguridad Social, no permitirá tener por cumplida su obligación de notificar a esos organismos.

Si ocurre un accidente grave por caída de altura de más 1,8 metros o de aquellos que obligan a realizar maniobras de rescate o involucran a un número tal de trabajadores que afectan el desarrollo normal de las faenas y el o los trabajadores involucrados no evidencian lesiones, el empleador deberá de igual modo notificar a los fiscalizadores, suspender la faena y derivar a los trabajadores al servicio asistencial del organismo administrador. Si posteriormente el organismo administrador confirma que no existe una lesión, el empleador podrá reanudar la faena en la medida que no se hayan constituido aún los organismos fiscalizadores a los que deberá, en todo caso, comunicarles esa situación.

- 3) Cuando el accidente del trabajo fatal o grave afecta a un trabajador de una entidad empleadora contratista o subcontratista, la entidad empleadora correspondiente deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedentes.
- 4) A su vez, si el accidente del trabajo fatal o grave afecta a un trabajador de una empresa de servicios transitorios, será la empresa usuaria la que deberá cumplir las obligaciones señaladas en los puntos 1 y 2 precedentes.
- 5) En caso de tratarse de un accidente del trabajo fatal o grave que le ocurra a un estudiante en práctica, la entidad en la que ésta se realiza deberá cumplir lo establecido en los números 1 y 2 precedentes. En estos casos sólo correspondería realizar la DIAT si se cotiza por las labores que realiza el estudiante.
- 6) La entidad responsable de notificar, deberá entregar, al menos, la siguiente información relativa al accidente: nombre y RUN del trabajador, razón social y RUT del empleador, dirección donde ocurrió el accidente, el tipo de accidente (fatal o grave), la descripción

de lo ocurrido y los demás datos que le sean requeridos.

- 7) En aquellos casos en que la entidad responsable, no pueda, por razones de fuerza mayor notificar a la Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud, podrá hacerlo en primera instancia a la entidad fiscalizadora sectorial competente en relación con la actividad que desarrolla (DIRECTEMAR, SERNAGEOMIN, entre otras) y luego, cuando las condiciones lo permitan, notificar a la Inspección del Trabajo y la SEREMI de Salud.

Las entidades fiscalizadoras sectoriales que reciban esta información, deberán comunicarla directamente a la Inspección y la SEREMI que corresponda, mediante las vías establecidas en el número 2 precedente, de manera de dar curso al procedimiento regular.

- 8) El empleador podrá requerir el levantamiento de la suspensión de las faenas, a la Inspección del Trabajo o a la SEREMI de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión (auto suspensión), cuando hayan subsanado las deficiencias constatadas y cumplido las medidas inmediatas instruidas por la autoridad y las prescritas por su organismo administrador.
- 9) La reanudación de faenas sólo podrá ser autorizada por la entidad fiscalizadora, Inspección del Trabajo o SEREMI de Salud, que efectuó la fiscalización y constató la suspensión, sin que sea necesario que ambas la autoricen. Las entidades fiscalizadoras verificarán que se han subsanado las deficiencias constatadas y entregarán al empleador un respaldo de la referida autorización.
- 10) Frente al incumplimiento de las obligaciones señaladas en los números 1 y 2 precedentes, las entidades infractoras serán sancionadas por los servicios fiscalizadores con la multa a que se refiere el inciso final del artículo 76 de la Ley N°16.744, sin perjuicio de otras sanciones.
- 11) Corresponderá al empleador, mediante su Comité Paritario de Higiene y Seguridad, realizar una investigación de los accidentes del trabajo que ocurran, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales cuando exista, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 a que se encuentre afiliada o adherida y de acuerdo a lo establecido en su respectivo Reglamento Interno de Higiene y Seguridad.
- 12) En casos de empresas con trabajadores en régimen de subcontratación, corresponderá al Comité de Faena realizar las investigaciones de los accidentes del trabajo que ocurran,

cuando la empresa a que pertenece el trabajador accidentado no cuente con Comité Paritario de Higiene y Seguridad en esa faena, debiendo actuar con la asesoría del Departamento de Prevención de Riesgos de Faena o del Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales de dicha empresa.

Si no existiese Departamento de Prevención de Riesgos de Faena y la empresa a la que pertenece el trabajador accidentado no cuenta con Departamento de Prevención de Riesgos Profesionales, deberá integrar el Comité de Faena un representante de la empresa siniestrada y un representante de sus trabajadores elegidos por éstos para tal fin, pudiendo requerir la asistencia técnica del organismo administrador de la Ley N°16.744 a que se encuentre afiliada o adherida dicha empresa.

- 13) El empleador y los trabajadores deberán colaborar en la investigación del accidente, cuando esta sea desarrollada por parte de su organismo administrador de la Ley N°16.744 y facilitar la información que le sea requerida por este último.
- 14) Si el accidente del trabajo fatal o grave afecta a un trabajador independiente que se desempeña en las dependencias de una entidad contratante, ésta deberá dar cumplimiento a las obligaciones de suspensión y notificación establecidas en los números 1 y 2 precedentes.

Asimismo, la entidad contratante deberá efectuar la correspondiente Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) ante el organismo administrador en el que se encuentra afiliado el trabajador independiente y comunicar a su organismo administrador la ocurrencia del accidente del trabajo fatal o grave que afectó al trabajador independiente para que este último investigue el accidente.

En su momento, fue la Circular 2345 del año 2007 de la SUSESO que imparte instrucciones de las obligaciones impuestas a las empresas por los incisos cuarto y quinto del artículo 76 de la Ley N° 16.744 (añadidos por la ley 20.123 de Subcontratación y Suministro), la norma administrativa que estableció los criterios interpretativos de la norma legal.

2.14 La realidad digital en el Código del Trabajo y normas protectoras.

2.14.1 Ley nro. 21.142²⁹³ de 2019 y normas protectoras para trabajadores en el contrato de teleoperadores.

La ley nro. 21.142 de 2019 agregó en el Título II (contratos especiales) del Libro I del Código del Trabajo, un nuevo Capítulo VIII, sobre contrato de teleoperadores. artículos 152 quáter a Artículo 152 quáter F.

La ley define el contrato en estudio como aquel cuyo objeto sea la prestación de servicios para contactar o ser contactados con terceros, sea por la vía telefónica, medios telemáticos, aplicación de tecnología digital o cualquier otro medio electrónico, para la atención, información o asesoramiento de soporte técnico, comerciales o administrativos, venta o promoción de productos o servicios, en un lugar habilitado por el empleador, denominado centro de contacto o llamadas.

Respecto a las normas protectoras de la nueva figura, destacamos:

- Fijar con una semana de anticipación los turnos. (Artículo 152 quáter B).
- Derecho a interrupción de 10 segundos entre llamados y descanso diario de 30 minutos para los trabajadores de un centro de contacto o llamadas que estén sujetos a conexión continua. (Artículo 152 quáter C).
- Las interrupciones y descansos destinados para que los trabajadores acudan a los servicios higiénicos, no podrán significar en ningún caso un menoscabo a sus remuneraciones y se considerarán trabajados para todos los efectos legales. (Artículo 152 quáter C).
- Conservan además el derecho a colación consagrado en el artículo 34 del CT. (Artículo

²⁹³ Ley nro. 21.142 (DO 01-MAR-2019). Incorpora en el Código del Trabajo el contrato de teleoperadores . CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2icmc>>.

152 quáter C).

- Artículo 152 quáter D.- Las **claves** para la utilización de los sistemas de conexión constituyen una herramienta de trabajo, siendo **secretas y personales** del trabajador de un centro de contacto o llamadas. Cualquier contravención a lo anterior se sujetará a las normas del procedimiento de tutela de derechos fundamentales regulado en el Párrafo 6° del Capítulo II del Título I del Libro V de este Código.
- Artículo 152 quáter E.- Un reglamento conjunto de los Ministerios de Salud y del Trabajo y Previsión Social establecerá las condiciones ambientales, de seguridad y salud en el trabajo que deberán cumplir los establecimientos destinados a prestar servicios como centros de contacto o llamadas.
- Los trabajadores de un centro de contacto o llamadas, que lleven seis meses prestando servicios al empleador de forma continua, tendrán derecho a realizarse exámenes médicos preventivos anuales cuyo objetivo será detectar de forma temprana enfermedades profesionales asociadas a la actividad en la cual se desempeñan. Dichos exámenes médicos serán efectuados por el respectivo organismo administrador del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales de la ley N° 16.744. (Artículo 152 quáter F).
- Un reglamento dictado por el Ministerio del Trabajo y Previsión Social determinará las condiciones físicas y ergonómicas y los exámenes preventivos que deberán realizarse periódicamente los trabajadores de centros de contacto. El tiempo que el trabajador emplee en la realización de los exámenes será considerado como trabajado para todos los efectos legales y el empleador deberá pagar el valor de los pasajes por el transporte que deba utilizar el trabajador para concurrir al centro asistencial donde se le efectuarán los exámenes. (Artículo 152 quáter F).

2.14.1.1 Reglamentos de la ley nro. 21.142 sobre contrato de teleoperadores: Decretos 8²⁹⁴ y 9²⁹⁵ de 2021.

²⁹⁴ Decreto nro. 8 (DO 13-AGO-2021). Reglamento del artículo 152 quáter E del Código del Trabajo, que regula las condiciones ambientales, de seguridad y salud en el trabajo que se deberán cumplir en los establecimientos destinados a prestar servicios como centros de contacto o llamadas. CHILE. Ministerio

Los reglamentos complementarios en comento, regulan temas relativos a las condiciones sanitarias, de seguridad, físicas y ergonómicas relativas al trabajo de los teleoperadores en centros de contacto o de llamadas.

A continuación se presentan los principales aspectos:

- Estándares ambientales especiales: a) La iluminación de los puestos de trabajo de los teleoperadores y teleoperadoras deberá ser como mínimo 300 lux y su límite superior no podrá generar reflejos ni deslumbramientos; b) Los lugares de trabajo deberán tener una temperatura ambiente que oscile entre 20 °C y 26 °C en invierno y 20 °C a 24 °C en verano, medida en cualquier punto de estos y c) El nivel de ruido ambiental del lugar de trabajo no deberá superar los 62dB(A).
- Los establecimientos deberán proporcionar confort térmico, higrométrico y buena calidad del aire. Podrán contar con un sistema de climatización, y será responsabilidad del empleador adoptar las medidas para mantener en buen estado de funcionamiento estos sistemas, los que serán revisados anualmente por personal técnico competente.
- Próximo a los puestos de trabajo, se dispondrá de agua potable y fresca para el consumo e hidratación de los teleoperadores y teleoperadoras.
- Los establecimientos deberán contar con lugar habilitado para que los teleoperadores y teleoperadoras puedan realizar el adecuado descanso visual, auditivo y físico a que se refiere el artículo 152 quáter C del Código del Trabajo. Este lugar deberá contar con mobiliario suficiente para este fin.
- Los centros de contacto o llamadas deberán contar con un Plan de Gestión de Riesgos frente a emergencias, catástrofes o desastres para cuyo efecto deberá considerar como mínimo la identificación de los riesgos, el procedimiento de control de estos siniestros y la capacitación de los teleoperadores y teleoperadoras.

del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2w1f5>>.

²⁹⁵ Decreto nro. 9 (DO 13-AGO-2021). Reglamento del inciso segundo del artículo 152 quáter F del Código del Trabajo, que regula las condiciones físicas y ergonómicas en que deberán prestar servicios los teleoperadores y teleoperadoras, y los exámenes preventivos que deberán realizarse periódicamente. CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2qz20>>.

- La inspección, fiscalización y sanción a las infracciones del presente reglamento serán efectuadas por las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud y la Dirección del Trabajo, de acuerdo a sus competencias.
- Se entenderá por centro de contacto o llamadas, todo establecimiento destinado a la prestación de servicios para contactar o ser contactados con terceros, sea por la vía telefónica, medios telemáticos, aplicación de tecnología digital o cualquier otro medio electrónico, para la atención, información o asesoramiento de soporte técnico, comerciales o administrativos, venta o promoción de productos o servicios.
- Se entenderá como teleoperador o teleoperadora el trabajador o la trabajadora a cargo de contactar o ser contactado por terceros, para atender, informar, dar asesoramiento de soporte técnico, comercial o administrativo, venta o promoción de productos o servicios, por vía telefónica, medios telemáticos, aplicación de tecnología digital o cualquier otro medio electrónico, que se desempeñan en un centro de contacto o de llamadas.
- El empleador deberá mantener un **sistema de gestión** que contenga: a) Una estructura organizativa encargada de la prevención de los riesgos laborales, y b) Una Matriz de Identificación de Peligros y Evaluación de los Riesgos en la que se indiquen los puestos de trabajo con sus tareas asociadas, los peligros que estos puedan presentar para la seguridad y salud de los teleoperadores y teleoperadoras, y la evaluación de los riesgos. El empleador deberá garantizar la existencia de mecanismos de participación de los teleoperadores y teleoperadoras, o sus representantes. Tal matriz deberá ser revisada, al menos, anualmente.
- Será obligación del empleador capacitar a los teleoperadores y teleoperadoras respecto de los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos en el cumplimiento de sus funciones, sus efectos a la salud, las medidas preventivas y los métodos de trabajo correcto, para lo cual cada teleoperador y teleoperadora deberá participar de un curso de al menos cuatro horas. Los teleoperadores y teleoperadoras serán capacitados por su empleador a través de una metodología que garantice un adecuado aprendizaje, al menos cada dos años, para lo cual podrán solicitar la asistencia técnica al organismo administrador del seguro de la ley nro. 16.744.
- Los lugares de trabajo deberán cumplir con las disposiciones del decreto supremo N° 47, de 1992, del Ministerio de Vivienda y Urbanismo, que fija el texto de la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones.

- En las divisiones laterales de los puestos de trabajo deberán instalarse barreras que absorban el ruido y que no dificulten la comunicación entre los teleoperadores y teleoperadoras. El material de las barreras deberá permitir la sanitización de estas.
- El empleador deberá poner a disposición de los teleoperadores y teleoperadoras, en forma gratuita y en condiciones técnicas adecuadas, los auriculares y micrófonos acordes a las particularidades de la tarea a realizar, los que serán de uso personal. El empleador estará a cargo de la reposición de los auriculares y micrófonos por su desgaste normal.
- El teleoperador y teleoperadora deberá cooperar con el cumplimiento de las obligaciones que le corresponden al empleador, dando adecuado uso a sus herramientas de trabajo.
- Debe existir espacio suficiente delante del teclado para que el usuario pueda apoyar en la mesa el tercio distal de los antebrazos, las muñecas y las manos. De esta forma se evita fatiga y otras lesiones posturales.
- El organismo administrador del seguro de la ley nro. 16.744 realizará anualmente un examen médico que permita pesquisar precozmente signos y síntomas de disfonía, el que deberá considerar una anamnesis dirigida, el examen de la vía aérea superior y una otoscopia. Si el resultado de este examen permite presumir la existencia de una enfermedad profesional, de conformidad a la normativa vigente, el organismo administrador del seguro de la ley nro. 16.744 deberá iniciar el proceso de calificación de origen de la enfermedad.
- Artículo 14.- El empleador deberá elaborar un Programa de Higiene Vocal para sus teleoperadores y teleoperadoras, debiendo informar y capacitar a los trabajadores y sus representantes acerca de su existencia y contenido. Para la confección de este programa el empleador podrá solicitar asistencia técnica a su respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744. Para estos efectos, se entenderá por Programa de Higiene Vocal aquellas pautas de orientación sobre medidas, hábitos o conductas que favorecen la mantención de la vida y calidad de la voz. Incluyendo dentro de estas pautas las relativas a la preparación o calentamiento vocal, hábitos saludables como hidratación laríngea, control de medidas fonotraumáticas, entre otras.
- La inspección, fiscalización y sanción a las infracciones del presente reglamento serán efectuadas por las Secretarías Regionales Ministeriales de Salud y la Dirección del Trabajo, de acuerdo a sus competencias.

2.14.2 Ley nro. 21.220²⁹⁶ de 2020 sobre trabajo a distancia.

La ley nro. 21.220 del año 2020 agregó en el Título II (contratos especiales) del Libro I del Código del Trabajo, un nuevo Capítulo IX, sobre trabajo a distancia y teletrabajo, artículos 152 quáter G a Artículo 152 quáter O.

Las normas a destacar son las siguientes:

- Carácter bilateral y oportunidad del pacto. Las partes podrán pactar, al inicio o durante la vigencia de la relación laboral, en el contrato de trabajo o en documento anexo al mismo, la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, En ningún caso dichos pactos podrán implicar un menoscabo de los derechos que este Código reconoce al trabajador, en especial, en su remuneración. (Art. 152 quáter G).
- Concepto de trabajo a distancia. Es trabajo a distancia aquel en el que el trabajador presta sus servicios, total o parcialmente, desde su domicilio u otro lugar o lugares distintos de los establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa. (Art. 152 quáter G).
- Concepto de teletrabajo. Se denominará teletrabajo si los servicios son prestados mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones o si tales servicios deben reportarse mediante estos medios. (Art. 152 quáter G).
- Excluye lugares designados y habilitados por el empleador. No se considerará trabajo a distancia o teletrabajo si el trabajador presta servicios en lugares designados y habilitados por el empleador, aun cuando se encuentren ubicados fuera de las dependencias de la empresa. (Artículo 152 quáter H).
- Régimen mixto o híbrido. La modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo podrá abarcar todo o parte de la jornada laboral, combinando tiempos de trabajo de forma

²⁹⁶ Ley nro. 21.220 (DO). Modifica el Código del Trabajo en materia de trabajo a distancia. CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2f72v>>.

presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella. En aquellos casos en que se pacte la combinación de tiempos de trabajo de forma presencial en establecimientos, instalaciones o faenas de la empresa con tiempos de trabajo fuera de ella, podrán acordarse alternativas de combinación de dichos tiempos por los que podrá optar el trabajador, quien deberá comunicar la alternativa escogida con a lo menos una semana de anticipación. (Artículo 152 quáter J).

- Empleador solventa los insumos. Los equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo a distancia o para el teletrabajo, incluidos los elementos de protección personal, deberán ser proporcionados por el empleador al trabajador, y este último no podrá ser obligado a utilizar elementos de su propiedad. Igualmente, los costos de operación, funcionamiento, mantenimiento y reparación de equipos serán siempre de cargo del empleador. (Artículo 152 quáter L).
- Condiciones de seguridad y salud. Las condiciones específicas de seguridad y salud a que deben sujetarse los trabajadores regidos por este Capítulo serán reguladas por un reglamento que dictará el Ministerio del Trabajo y Previsión Social. El empleador comunicará al trabajador las condiciones de seguridad y salud que el puesto de trabajo debe cumplir, debiendo, en todo caso, velar por el cumplimiento de dichas condiciones, conforme al deber de protección consagrado en el artículo 184. (Artículo 152 quáter M).
- Régimen de ingreso al domicilio del trabajador. En caso de que la prestación de los servicios se realice en el domicilio del trabajador o de un tercero, el empleador no podrá ingresar a él sin previa autorización de uno u otro, en su caso. En todo caso, el empleador podrá siempre requerir al respectivo organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 que, previa autorización del trabajador, acceda al domicilio de éste e informe acerca de si el puesto de trabajo cumple con todas las condiciones de seguridad y salud reguladas en el reglamento señalado en el inciso primero y demás normas vigentes sobre la materia. Sin perjuicio de lo anterior, en cualquier tiempo, la Dirección del Trabajo, previa autorización del trabajador, podrá fiscalizar el debido cumplimiento de la normativa laboral en el puesto de trabajo a distancia o teletrabajo. (Artículo 152 quáter M).
- Deber de protección del empleador y obligaciones de informar y capacitar. Conforme al deber de protección que tiene el empleador, siempre deberá informar por escrito al trabajador a distancia o teletrabajador acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de

las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular, de conformidad a la normativa vigente. Adicionalmente, en forma previa al inicio de las labores a distancia o teletrabajo, el empleador deberá efectuar una capacitación al trabajador acerca de las principales medidas de seguridad y salud que debe tener presente para desempeñar dichas labores. Esta capacitación podrá realizarla directamente el empleador o a través del organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744, según estime conveniente. (Artículo 152 quáter N).

- Registro electrónico del pacto. Artículo 152 quáter O.- Dentro de los quince días siguientes a que las partes acuerden la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador deberá registrar dicho pacto de manera electrónica en la Dirección del Trabajo. A su vez, la Dirección del Trabajo remitirá copia de dicho registro a la Superintendencia de Seguridad Social y al organismo administrador del seguro de la ley N° 16.744 al que se encuentre adherido la entidad empleadora.

2.14.3 Ley nro. 21.431²⁹⁷ de 2022 sobre contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios.

En virtud de la ley nro. 21.431 del año 2022 se incorporó un Capítulo X al Título II del Libro I del CT, artículos 152 quáter P a 152 quinquies I, con el objetivo de brindar protección laboral a personas que prestan servicios bajo subordinación, continuidad y dependencia para las empresas de “aplicaciones”²⁹⁸.

²⁹⁷ Ley nro. 21.431 (DO 11-MAR-2022). Modifica el Código del Trabajo regulando el contrato de trabajadores de empresas de plataformas digitales de servicios. CHILE. Ministerio del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2ybha>>.

²⁹⁸ Definida como un tipo de programa informático diseñado como herramienta que permite al usuario realizar diversos trabajos. Sitio En línea <<https://www.fundeu.es/recomendacion/aplicacion-alternativa-a-app/>>.

Se define en la ley a la empresa de plataforma digital de servicios como “aquella organización que, a título oneroso, administra o gestiona un sistema informático o de tecnología ejecutable en aplicaciones de dispositivos móviles o fijos que permite que un trabajador de plataformas digitales ejecute servicios, para los usuarios de dicho sistema informático o tecnológico, en un territorio geográfico específico, tales como el retiro, distribución y/o reparto de bienes o mercaderías, el transporte menor de pasajeros, u otros. (Artículo 152 quáter Q).

Otras normas relevantes aplicables al trabajo plataformas digitales de servicios, son las siguientes:

- Artículo 152 quáter T.- Deber de protección. Conforme al deber de protección que tiene el empleador, la empresa de plataforma digital de servicios deberá informar por escrito al trabajador de plataformas digitales dependiente acerca de los riesgos que entrañan sus labores, de las medidas preventivas y de los medios de trabajo correctos según cada caso en particular de conformidad a la normativa vigente.
- Deber de otorgar capacitación, equipos de Protección Personal (EPP) y seguro de daños. La empresa de plataforma digital de servicios deberá proporcionar al trabajador: a) Una capacitación adecuada y oportuna que considere los criterios de seguridad y salud definidos por la autoridad competente para la actividad que se realiza. b) Un casco de protección, rodilleras y coderas para el trabajador de plataformas digitales que utilice una bicicleta o motocicleta para prestar sus servicios, los que deberán cumplir con las certificaciones y normativa vigente, conforme a la Ley de Tránsito. Al término de los servicios, el trabajador deberá devolver a la empresa de plataforma digital de servicios los elementos proporcionados conforme sea acordado. c) Un seguro de daños que asegure los bienes personales que utiliza el trabajador de plataformas digitales en la prestación del servicio, con una cobertura mínima anual de 50 unidades de fomento. (Artículo 152 quinquies F).
- Jornada y su distribución. El contrato deberá señalar si el trabajador de plataformas digitales dependiente podrá distribuir su jornada en el horario que mejor se adapte a sus necesidades o quedará sujeto a las reglas generales de jornada. En el primer caso, el contrato deberá indicar, además, las obligaciones que deberá cumplir el trabajador una vez conectado a la plataforma, así como también la antelación con que éste deberá

informar a la empresa de plataforma digital de servicios el momento en que se desconectará de la misma, a efectos de permitir la adecuada organización de los servicios prestados a los usuarios. (Artículo 152 quáter S).

- Lo que se considera jornada y su tope diario y semanal, con derecho a descanso semanal del régimen general. Se considera jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador se encuentre a disposición de la empresa de plataforma digital de servicios, a partir del acceso a la infraestructura digital y hasta que se desconecte voluntariamente. Los y las trabajadoras podrán distribuir libremente su jornada en los horarios que mejor se adapten a sus necesidades. **Se deberá respetar siempre el límite máximo de la jornada ordinaria semanal y diaria**, y las normas relativas al descanso semanal establecidas en este Código. (Artículo 152 quáter U).
- Tiempo de desconexión mínimo de 12 horas continuas. La empresa de plataforma digital de servicios deberá resguardar el cumplimiento de un tiempo de desconexión mínimo del trabajador de plataformas digitales independiente de doce horas continuas dentro de un período de veinticuatro horas. (Artículo 152 quáter Z)
- Fiscalización. La Dirección del Trabajo fiscalizará, dentro del ámbito de su competencia, el cumplimiento de las normas de este Capítulo. (Artículo 152 quinquies I).

2.15 Normas sobre modernización y digitalización del Estado y la Dirección del Trabajo.

2.15.1 Ley nro. 20.396²⁹⁹ de 2009 en materia de copia del contrato de trabajo y el inicio de la era de la digitalización de la documentación contractual laboral.

²⁹⁹ Ley nro. 20.396 (DO 23-NOV-2009). Establece que copia del contrato de trabajo podrá estar en el lugar de desempeño de las funciones u otro lugar fijado con anterioridad e informado previamente a la inspección del trabajo. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2pme5>>.

A continuación, reproducimos las modificaciones al Título I del Libro I del CT introducidas por la ley nro. 20.396 del año 2009.

“a) Reemplázase el inciso quinto por el siguiente:

“El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, o en un lugar fijado con anterioridad y que deberá haber sido autorizado previamente por la Inspección del Trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes.”.

b) Agréganse los siguientes incisos sexto y final:

*“Conforme a lo señalado en el inciso anterior, cuando exista la necesidad de **centralizar la documentación laboral y previsional**, en razón de tener organizado su giro económico en diversos establecimientos, sucursales o lugares de trabajo o por razones de administración, control, operatividad o seguridad o que sus trabajadores presten servicios en instalaciones de terceros, o lugares de difícil ubicación específica, o carentes de condiciones materiales en las cuales mantener adecuadamente la referida documentación, como labores agrícolas, mineras o forestales y de vigilancia entre otras, **las empresas podrán solicitar a la Dirección del Trabajo autorización para centralizar los documentos antes señalados y ofrecer mantener copias digitalizadas de dichos documentos laborales y previsionales.** Para estos efectos, el Director del Trabajo, mediante resolución fundada, fijará las condiciones y modalidades para dicha centralización. La Dirección del Trabajo deberá resolver la solicitud de que trata este inciso en un plazo de treinta días, no siendo exigible la obligación establecida en el inciso quinto, en tanto no se notifique dicha respuesta al peticionario.*

La autorización de centralización podrá extenderse a toda la documentación laboral y previsional que se deriva de las relaciones de trabajo, salvo en lo referido al registro control de asistencia a que se refiere el inciso primero del artículo 33 de este Código.”.

Lo destacado es nuestro.

De las normas antes transcritas se infiere que este es el punto de inicio de la era de la digitalización de la documentación contractual laboral maestra y esencial, cual es el contrato de trabajo, sus anexos y pactos, así como también la documentación previsional. La norma dispone la posibilidad de solicitar la centralización de la documentación como una excepción a la regla general del art. 9 del CT, cuyo texto indica “El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, o en un lugar fijado con anterioridad y que deberá haber sido

autorizado previamente por la Inspección del Trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes.”, y que es el respaldo físico.

2.15.2 Ley nro. 21.180³⁰⁰ de 2019 sobre transformación digital del Estado.

Se incluye en la presente memoria, una mención y breve revisión a la ley nro. 21.180 del año 2019, por ser la norma clave y transversal a todas las instituciones de la Administración del Estado en materia de digitalización de los procedimientos administrativos, cuya norma básica es la ley nro. 19.880 de 2003.³⁰¹

A modo de simple ilustración, es importante señalar que, en virtud de la ley 19.880, se estableció un régimen uniforme y transversal aplicable a los ministerios, las intendencias, las gobernaciones y los servicios públicos creados para el cumplimiento de la función administrativa, Contraloría General de la República, Fuerzas Armadas, Fuerzas de Orden y Seguridad Pública, gobiernos regionales y municipalidades (art. 2° de la ley nro. 19.880), unificando con ello, la disparidad en materia de procedimientos administrativos, perfeccionando con ello la garantía del debido proceso constitucional contenida en el art. 19 nro. 3 de nuestra Constitución Política.

La ley nro. 19.880 contiene normas relativas a:

- Definición de acto administrativo (art. 3°).

³⁰⁰ Ley nro. 21.180 (DO 11-NOV-2019). Transformación digital del Estado. CHILE. M. Secretaría General de la Presidencia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2f8e6>>.

³⁰¹ Ley nro. 19.880 (DO 29-MAY-2003). Establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado. CHILE. M. Secretaría General de la Presidencia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2f82e>>.

- Concepto de procedimiento administrativo (art. 18)³⁰².
- Etapas del procedimiento administrativo (arts. 18 al 44).
- Principios del procedimiento administrativo (arts. 4 al 16)³⁰³.

En virtud de la ley nro. 21.180 de 2019, modificatoria de la ley 19.880 y otros cuerpos legales, entre varios aspectos innovadores, se modifica o da un nuevo alcance al principio tradicional de escrituración, consagrando como regla general el soporte digital o electrónico:

“Artículo 5º. Principio de escrituración. El procedimiento administrativo y los actos administrativos a los cuales da origen se expresarán por escrito a través de medios electrónicos, a menos que se configure alguna excepción establecida en la ley.”

La ley 21.180 además incorpora **nuevos principios del procedimiento administrativo en el art. 16 bis³⁰⁴**, sobre medios electrónicos de comunicación y registro, cuyo texto reproducimos con un fin meramente enunciativo:

³⁰² Definido en el art. 18 de la ley 19.880 como *“una sucesión de actos trámite vinculados entre sí, emanados de la Administración y, en su caso, de particulares interesados, que tiene por finalidad producir un acto administrativo terminal”*.

³⁰³ El art. 4º de la ley 19.880 enuncia los principios tradicionales y modernos del procedimiento administrativo: *“Artículo 4º. Principios del procedimiento. El procedimiento administrativo estará sometido a los principios de escrituración, gratuidad, celeridad, conclusivo, economía procedimental, contradictoriedad, imparcialidad, abstención, no formalización, inexcusabilidad, impugnabilidad, transparencia, publicidad y aquellos relativos a los medios electrónicos.”*

³⁰⁴ Los incisos segundo a sexto y final del art. 16 bis de la ley nro. 19.880, última versión brindan las definiciones de cada uno de los nuevos principios de la digitalización del procedimiento administrativo:

*“En virtud del principio de **actualización**, los órganos de la Administración del Estado deberán actualizar sus plataformas a tecnologías no obsoletas o carentes de soporte, así como generar medidas que permitan el rescate de los contenidos de formatos de archivo electrónicos que caigan en desuso.*

*El principio de **equivalencia funcional** consiste en que los actos administrativos suscritos por medio de firma electrónica serán válidos y producirán los mismos efectos que si se hubieren llevado a cabo en soporte de papel.*

*El principio de **fidelidad** consiste en que todas las actuaciones del procedimiento se registrarán y conservarán íntegramente y en orden sucesivo en el expediente electrónico, el que garantizará su fidelidad, preservación y la reproducción de su contenido.*

*El principio de **interoperabilidad** consiste en que los medios electrónicos deben ser capaces de interactuar y operar entre sí al interior de la Administración del Estado, a través de estándares abiertos que permitan una segura y expedita interconexión entre ellos.*

*El principio de **cooperación** consiste en que los distintos órganos de la Administración del Estado deben cooperar efectivamente entre sí en la utilización de medios electrónicos.”* Lo destacado es nuestro.

*“Artículo 16 bis. Principios generales relativos a los medios electrónicos. En la tramitación de los procedimientos administrativos por medios electrónicos se deberá cumplir con los principios de **neutralidad tecnológica, de actualización, de equivalencia funcional, de fidelidad, de interoperabilidad y de cooperación.***

*(...) El principio de equivalencia funcional consiste en que los **actos administrativos suscritos por medio de firma electrónica serán válidos y producirán los mismos efectos que si se hubieren llevado a cabo en soporte de papel.** (Inciso 3° del art. 16 bis).”.*

Lo destacado es nuestro.

Un precepto clave incorporado por la ley 21.180 de 2019 es la nueva letra c) del art. 17, y que versa sobre los derechos de las personas en relación con la Administración:

*“c) **Acompañar documentos electrónicos, tales como copias digitalizadas de documentos en soporte de papel o documentos electrónicos en su origen, que no sean emitidos por los órganos de la Administración del Estado, en la medida que conste su autenticidad e integridad, salvo que por mandato legal o reglamentario éstos deban ser acompañados a los autos en soporte de papel, a su costa.**”.*

Lo destacado es nuestro.

Destacamos él “salvo que” porque, **a nuestro entender, la relevancia de los medios electrónicos que subyace en los nuevos principios del art. 16 bis, unida al soporte digital de los documentos del procedimiento administrativo, confirman la nueva regla general.**

2.15.3 Ley nro. 21.327³⁰⁵ de 2021 sobre modernización de la Dirección del Trabajo.

La ley nro. 21.327 de 2021 dispuso una serie de innovaciones a diversos cuerpos legales y reglamentarios, tales como el Código del Trabajo y el DFL nro. 2 de 1967 (M. del Trabajo y Previsión Social) que dispone la reestructuración y fija las funciones de la Dirección del Trabajo.

³⁰⁵ Ley nro. 21.327 (DO 30-ABR-2021). Modernización de la Dirección del Trabajo. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Última versión - de 28-DIC-2022 a 26-ABR-2024. Última modificación: 28-DIC-2022 - Ley 21526 [En línea] <<https://bcn.cl/3gf71>>.

Las reformas al Código del Trabajo, las exponemos organizadas en la siguiente tabla:

Ley nro. 21327 de 2021 sobre modernización de la Dirección del Trabajo. Modificaciones al Código del Trabajo	
Materia	Disposición
Obligación de registro electrónico, en el sitio de la DT, del contrato individual de trabajo	<p>1. Agrégase, a continuación del artículo 9, el siguiente artículo 9 bis:</p> <p><i>"Artículo 9 bis.- En conformidad a lo dispuesto en el artículo 515, el empleador deberá registrar en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo los contratos de trabajo, dentro de los quince días siguientes a su celebración. Asimismo, deberá registrar las terminaciones de contrato, dentro de los plazos establecidos en los artículos 162 y 163 bis para el envío de las copias de las comunicaciones de terminación de contrato a la Inspección del Trabajo, y dentro de los diez días hábiles siguientes a la separación del trabajador en los casos de los números 1, 2 y 3 del artículo 159.</i></p> <p><i>En el momento del registro del contrato de trabajo el empleador deberá indicar las estipulaciones pactadas, y al término de los servicios deberá informar la fecha de éste y la causal invocada.</i></p> <p><i>Esta información será utilizada para el ejercicio de las facultades legales propias de la Dirección del Trabajo, tales como fiscalizaciones, conciliaciones, mediaciones y ratificación de finiquitos. También podrá ser utilizada para fines estadísticos, de estudios y difusión que efectúe el Servicio sobre el cumplimiento de la normativa laboral y de salud y seguridad en el trabajo, sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada. Además, la Dirección del Trabajo deberá proporcionar esta información a los tribunales de justicia, previo requerimiento.".</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
El correo electrónico de las partes como nueva estipulación obligatoria en el contrato de trabajo	<p>2. Agrégase en el numeral 2 del inciso primero del artículo 10, a continuación de la palabra "nacionalidad", la siguiente frase: ", domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes, si la tuvieran".</p> <p><i>En virtud de la modificación, queda la norma con el siguiente tenor :</i></p> <p><i>Art. 10. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> <i>1.- lugar y fecha del contrato;</i> <i>2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad, domicilio y dirección de correo electrónico de ambas partes, si la tuvieran y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;</i> <i>3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;</i> <i>4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;</i>

	<p>5.- <i>duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;</i></p> <p>6.- <i>plazo del contrato, y</i></p> <p>7.- <i>demás pactos que acordaren las partes.”.</i></p>
Forma de pago de las remuneraciones	<p>3. <i>Agrégase en el inciso segundo del artículo 54, a continuación de la expresión "nombre", pasando el punto aparte a ser una coma, la siguiente frase: "o transferencia electrónica a la cuenta bancaria del trabajador, sin que ello importe costo alguno para él."</i></p>
Nueva instancia de la mediación laboral	<p><i>Artículo 377 bis.- Concepto. Se entenderá por mediación laboral el sistema de resolución de conflictos en el que un tercero imparcial llamado mediador, sin poder decisorio, colabora con las partes, y les facilita la búsqueda, por sí mismas, de una solución al conflicto y sus efectos, mediante acuerdos."</i></p> <p><i>"Artículo 378.- Tipos de mediación. Conforme a lo previsto en este Libro, habrá mediación voluntaria cuando las partes de común acuerdo soliciten la designación de un mediador a la Dirección del Trabajo, o bien cuando ésta de oficio cite o convoque a las partes a una mediación voluntaria, para los fines y el ejercicio de sus facultades establecidas en el artículo 29 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social."</i></p>
Nuevos incisos al art. 505 sobre rol de la DT, en particular llamado a consulta pública para la generación de normas de interpretación y aplicación de las leyes laborales y de seguridad y salud en el trabajo, a fin de que los interesados opinen y formulen propuestas sobre ellas	<p>12. Agréganse los siguientes incisos tercero, cuarto y quinto al artículo 505”</p> <p>La norma queda con la redacción y alcance siguiente:</p> <p><i>Art. 505. La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen.</i></p> <p><i>Los funcionarios públicos deberán informar a la Inspección del Trabajo respectiva, las infracciones a la legislación laboral de que tomen conocimiento en el ejercicio de su cargo.</i></p> <p><i>El Director del Trabajo podrá disponer consulta pública sobre las instrucciones, pronunciamientos y demás normas de carácter general que en el ejercicio de sus facultades dicte para la interpretación y aplicación de las leyes laborales y de seguridad y salud en el trabajo, a fin de que los interesados opinen y formulen propuestas sobre ellas. En todos aquellos casos en que la Dirección del Trabajo disponga de dicha consulta pública, deberá remitirla, además, al Consejo Superior Laboral.</i></p> <p><i>La Dirección del Trabajo establecerá y publicará el procedimiento para efectuar esta consulta, en el cual contemplará que las opiniones y propuestas sean de carácter público, formuladas a través de medios electrónicos, las que no tendrán carácter vinculante respecto de la autoridad.</i></p> <p><i>Esta consulta pública se entenderá sin perjuicio de lo dispuesto en la ley N° 20.500, sobre asociaciones y participación ciudadana en la gestión pública.”</i></p>

	Lo destacado es nuestro.
Nuevos principios rectores en la actividad ejercida por la DT de fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo	<p>13. <i>Incorpórase el siguiente artículo 505-A:</i></p> <p><i>"Artículo 505-A.- Sin perjuicio de las normas especiales que se establecen en este Título y en el decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que dispone la reestructuración y fija funciones de la Dirección del Trabajo, el procedimiento de fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo deberá ajustarse, especialmente, a los principios de responsabilidad, gratuidad, eficiencia, eficacia, coordinación, impugnabilidad de los actos administrativos, control, probidad administrativa, transparencia y publicidad que rigen la actuación de los órganos de la Administración del Estado. Lo anterior se hará en conformidad a las disposiciones del decreto con fuerza de ley N° 1-19.653, del 2000, del Ministerio Secretaría General de la Presidencia, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.575, orgánica constitucional de Bases Generales de la Administración del Estado, y de la ley N° 19.880, que establece bases de los procedimientos administrativos que rigen los actos de los órganos de la Administración del Estado.</i></p> <p><i>El procedimiento de fiscalización que emplee la Dirección del Trabajo se regirá por una resolución dictada por el Jefe Superior del Servicio, en la cual se contemplará una enunciación de los derechos y deberes de los intervinientes e interesados en él, conforme a las normas mencionadas en el inciso anterior."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
Nuevos criterios para la determinación de las sanciones	<p>15. <i>Incorpórase el siguiente artículo 506 quáter:</i></p> <p><i>"Artículo 506 quáter.- Para la determinación del monto de la sanción, dentro de los rangos a que se refiere el artículo 506, la resolución indicada en el artículo 505-A incluirá una categorización de ellas, y las clasificará en leves, graves y gravísimas, para lo cual se considerarán como criterios la naturaleza de la infracción, la afectación de derechos laborales, el número de trabajadores afectados y la conducta del empleador."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
El correo electrónico como regla general del medio o soporte de las comunicaciones	<p>17. <i>Reemplázase el artículo 508 por el siguiente:</i></p> <p><i>"Artículo 508.- Las notificaciones, citaciones y comunicaciones legales que realice la Dirección del Trabajo se deberán efectuar mediante correo electrónico, sin perjuicio de lo señalado en el inciso siguiente. Para estos efectos, cada empleador, trabajador, organización sindical, director sindical o cualquier otra persona o entidad que se relacione con la Dirección del Trabajo, deberá registrar un correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, donde deberán practicarse las notificaciones, citaciones y comunicaciones, el que se considerará vigente para todos los efectos legales mientras no sea modificado en el portal electrónico de la mencionada</i></p>

	<p><i>Dirección. Las notificaciones, citaciones y comunicaciones a través de correo electrónico u otro medio digital definido por la ley, producirán pleno efecto legal y se entenderán practicadas al tercer día hábil siguiente contado desde la fecha de la emisión del referido correo.</i></p> <p><i>Con todo, la Dirección del Trabajo podrá notificar a los usuarios:</i></p> <p><i>a) Personalmente o por carta certificada, cuando el usuario no tenga registrado en el portal de la Dirección del Trabajo un correo electrónico; o</i></p> <p><i>b) De una forma diversa, en cuanto así haya sido solicitado de acuerdo al procedimiento establecido en el inciso primero del artículo 516.</i></p> <p><i>En cualquier caso, cuando la notificación sea realizada por carta certificada, ésta deberá ser dirigida al domicilio que las partes hayan fijado en el contrato de trabajo, en el instrumento colectivo o proyecto de instrumento, cuando se trate de actuaciones relativas a la negociación colectiva, al que aparezca de los antecedentes propios de la actuación de que se trate, o que conste en los registros propios de la mencionada Dirección, y se entenderá practicada al sexto día hábil contado desde la fecha de su recepción por la oficina de Correos respectiva, de lo que se dejará constancia por escrito."."</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>Todos los plazos son de días hábiles</p>	<p><i>18. Modifícase el artículo 511 de la siguiente forma:</i></p> <p><i>a) Intercálase en el inciso segundo, entre las expresiones "días" y "siguientes", la palabra "hábiles".</i></p> <p><i>b) Agrégase el siguiente inciso final, nuevo:</i></p> <p><i>"Todos los plazos de días establecidos en este Título son de días hábiles y se computarán de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 25 de la ley N° 19.880".</i>³⁰⁶</p>
<p>Nuevos artículos en el Título Final De la fiscalización, de las sanciones y de la prescripción</p>	<p><i>20. Agréganse los siguientes artículos 514, 515, 516, 517, 518 y 519, nuevos:</i></p> <p><i>"Artículo 514.- La Dirección del Trabajo, para hacer efectivas sus competencias y facultades podrá acceder en forma electrónica a toda la documentación obligatoria laboral y de seguridad social de los empleadores y empresas que conste en su sitio electrónico.</i></p> <p><i>La Dirección del Trabajo se deberá relacionar y comunicar legalmente,</i></p>

³⁰⁶ El art. 25 de la ley 19.880 señala: "Artículo 25. Cómputo de los plazos del procedimiento administrativo. Los plazos de días establecidos en esta ley son de días hábiles, entendiéndose que **son inhábiles los días sábados, los domingos y los festivos.**

Los plazos se computarán desde el día siguiente a aquél en que se notifique o publique el acto de que se trate o se produzca su estimación o su desestimación en virtud del silencio administrativo. Si en el mes de vencimiento no hubiere equivalente al día del mes en que comienza el cómputo, se entenderá que el plazo expira el último día de aquel mes.

Cuando el último día del plazo sea inhábil, éste se entenderá prorrogado al primer día hábil siguiente.

Las plataformas electrónicas permitirán la presentación de documentos todos los días del año durante las veinticuatro horas. No obstante, la presentación en un día inhábil se entenderá realizada en la primera hora del primer día hábil siguiente." Lo destacado es nuestro.

incluyendo las notificaciones, citaciones y comunicaciones, con los empleadores, trabajadores, organizaciones y directores sindicales y usuarios en general, mediante medios electrónicos y, en ese caso, todos los usuarios podrán realizar sus trámites, actuaciones, requerimientos y solicitudes, por los mismos medios electrónicos, cumpliendo las modalidades y procedimientos que establezca para tal efecto, mediante resolución.

La Dirección deberá disponer de un sistema electrónico para la tramitación y seguimiento de las denuncias, procesos de fiscalización, solicitudes de pronunciamiento y consultas que tengan los usuarios respecto de trámites o procesos en curso, de los cuales sean parte.

Todas las actuaciones que se realicen en forma electrónica de conformidad a este artículo, producirán los mismos efectos legales que aquellas realizadas en forma presencial o documental.

Artículo 515.- *Todo empleador deberá mantener registrado en el sitio electrónico de la Dirección del Trabajo una dirección de correo electrónico, la cual se considerará vigente para todos los efectos legales, mientras no sea modificado en el mismo sitio.*

Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará los datos y la documentación, de aquellos a los que se refiere el artículo 31 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que los empleadores deberán mantener obligatoriamente en el referido sitio. Incorporada dicha información en este registro electrónico laboral, los empleadores podrán centralizar tales documentos en un solo lugar, el que deberá ser informado previamente a la Dirección del Trabajo. El reglamento establecerá las modalidades y procedimientos mediante los cuales se implementará y mantendrá actualizado el mencionado registro.

La Dirección del Trabajo, previo requerimiento, deberá proporcionar a los tribunales de justicia la información contenida en el registro electrónico laboral.

Artículo 516.- *No obstante lo señalado en los artículos 514 y 515, los empleadores, trabajadores, organizaciones, directores sindicales y usuarios en general que carezcan de medios electrónicos, no tengan acceso a ellos o sólo actúen excepcionalmente a través de tales medios, podrán solicitar por escrito y de forma fundada, ante la Dirección del Trabajo, que la relación y comunicación con ésta se realice mediante forma diversa, debiendo ella pronunciarse dentro del tercer día, según lo establezca la resolución a la que se refiere el inciso segundo del artículo 514. Las relaciones y comunicaciones se realizarán en la forma solicitada si fuere posible o mediante carta certificada dirigida al domicilio que debiere designar al presentar esta solicitud.*

Asimismo, las comunicaciones podrán hacerse en la oficina de la Inspección del Trabajo, si el interesado se apersonare a recibirlas, dejándose constancia de ello en la plataforma electrónica o firmando en el expediente la debida recepción, según corresponda, consignándose la fecha y hora de la comunicación en ambos casos. Si el interesado requiriere copia del acto o resolución que se le comunica o notifica, se le dará, sin más trámite, en el mismo momento, en el formato que se tramite el procedimiento o en que pueda obtenerse del portal electrónico de la Dirección del Trabajo.

	<p><i>Artículo 517.- La Dirección del Trabajo podrá celebrar convenios con entidades públicas y privadas que administren registros de datos referidos a empleadores, empresas, trabajadores y organizaciones sindicales para la obtención, tratamiento y mantención de datos exclusivamente vinculados con obligaciones laborales, de seguridad social y de seguridad y salud en el trabajo.</i></p> <p><i>La Dirección del Trabajo tendrá la responsabilidad de efectuar el tratamiento de los datos personales de los trabajadores y empleadores sólo para el cumplimiento de sus funciones legales y con sujeción a las normas de la ley N° 19.628, sobre protección de la vida privada. Se entenderá como tratamiento de datos lo dispuesto en la letra o) del artículo 2 de la referida ley.</i></p> <p><i>La Dirección del Trabajo y su personal deberán guardar absoluta reserva y secreto de la información y de los datos personales que tomen conocimiento, sin perjuicio de las informaciones y certificaciones que deban proporcionar de conformidad a la ley. Asimismo, deberán abstenerse de usar los datos recopilados en beneficio propio o de terceros. Para efectos de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 125 del decreto con fuerza de ley N° 29, de 2004, del Ministerio de Hacienda, que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley N° 18.834, sobre Estatuto Administrativo, se estimará que los hechos que configuren infracciones a esta disposición vulneran gravemente el principio de probidad administrativa, sin perjuicio de las demás sanciones y responsabilidades que procedan y de lo dispuesto en el artículo 40 del decreto con fuerza de ley N° 2, de 1967, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.</i></p> <p><i>Artículo 518.- Para el ejercicio de la labor fiscalizadora la Dirección del Trabajo podrá disponer el uso de vehículos fiscales en días inhábiles y en horario nocturno.</i></p> <p><i>Artículo 519.- La Dirección del Trabajo podrá hacerse parte o querrellarse en los procesos a que diere lugar un hecho que revista caracteres de delito, en relación a los trámites que se desarrollen ante ella, o que se hubiere cometido en contra de alguno de sus funcionarios en el ejercicio de sus deberes."?</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
--	--

Tabla 30: Ley nro. 21327 de 2021 sobre modernización de la Dirección del Trabajo. Modificaciones al Código del Trabajo.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de las normas, obtenidas del sitio BCN.

De las normas antes transcritas, se colige, de modo similar -a propósito de lo concluido a respecto de la ley nro. 21.180 de 2019 sobre transformación digital del Estado-, que en virtud de

la ley nro. 21.327 del año 2021 sobre modernización de la Dirección del Trabajo, **la regla general en materia de comunicaciones y registro, es el medio digital, siendo específicamente el correo electrónico el medio dispuesto para todo tipo de comunicaciones en torno a la labor de la Dirección del Trabajo.** Lo anterior no obsta a que aquellos particulares que carezcan de medios electrónicos, no tengan acceso a ellos o sólo actúen excepcionalmente a través de tales medios, puedan solicitar por escrito y de forma fundada, ante la Dirección del Trabajo, que la relación y comunicación con ésta se realice mediante forma diversa, y en definitiva se establezca un medio tradicional analógico o físico de comunicación, al tenor del nuevo art. 516 del CT.³⁰⁷

2.16 Ley nro. 21.342³⁰⁸ de 1° de junio de 2021 sobre pacto de teletrabajo, Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 para el trabajo presencial y contratación de Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19.

La ley nro. 21.342 del año 2021, entre varias obligaciones, establece un nuevo deber para todos los empleadores, relativo a la contratación de un seguro que proteja a los trabajadores en relación con el contagio y las prestaciones paliativas y curativas por COVID-19, mientras

³⁰⁷ Y que tiene su equivalente en el inciso 5° del art.18 de la ley 19.880 actual: “*Aquella persona que carezca de los medios tecnológicos, no tenga acceso a medios electrónicos o sólo actúe excepcionalmente a través de ellos, podrá solicitar por medio de un formulario, ante el órgano respectivo, efectuar presentaciones dentro del procedimiento administrativo en soporte de papel. El órgano respectivo deberá pronunciarse dentro de tercero día, y deberá hacerlo de manera fundada en caso de denegar la solicitud. Sin perjuicio de lo anterior, la presentación de dicha solicitud no suspenderá los plazos para los interesados por lo que, en todo caso, antes del vencimiento de un plazo y mientras no se haya pronunciado la Administración podrán efectuarse las presentaciones en soporte de papel. Las solicitudes, formularios o escritos presentados en soporte de papel serán digitalizados e ingresados al expediente electrónico inmediatamente por el funcionario correspondiente. Un reglamento dictado conjuntamente por el Ministerio Secretaría General de la Presidencia y el Ministerio de Hacienda establecerá las formas de acreditar el encontrarse dentro de las circunstancias indicadas en este inciso.*”.

³⁰⁸ Ley nro. 21.342 (DO 01-JUN-2021). Establece protocolo de seguridad sanitaria laboral para el retorno gradual y seguro al trabajo en el marco de la alerta sanitaria decretada con ocasión de la enfermedad de COVID-19 en el país y otras materias que indica. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2pq8j>>.

estuviera vigente la alerta sanitaria decretada en virtud del DS nro. 4 , publicado con fecha 08 de febrero de 2020, la cual finalizó el pasado 31 de agosto de 2023.

Como principales aspectos de esta ley, la cual no introdujo modificaciones al CT, sino que se dispuso como una ley autónoma y complementaria, señalamos:

- Vigencia y alcance temporal de la obligación. “Artículo 1°.- Las normas de la presente ley se aplicarán durante el tiempo en que esté vigente la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19.”. Lo anterior se refiere a la alerta sanitaria decretada en virtud del DS nro. 4 de fecha 08 de febrero de 2020, del Ministerio de Salud^{309 310}, y que finalizó con fecha 31 de agosto de 2023.
- Deber de implementar y pactar con el trabajador la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo. *“Mientras persista la citada alerta sanitaria, el empleador deberá implementar la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, de conformidad con el Capítulo IX, Título II del Libro I del Código del Trabajo, sin reducción de remuneraciones, en la medida que la naturaleza de sus funciones lo permitieren y el o la trabajadora consintiere en ello, si se tratare de un trabajador o trabajadora que acredite padecer alguna condición que genere un alto riesgo de presentar cuadro grave de infección, como ser una persona mayor de 60 años, tener hipertensión, enfermedades cardiovasculares, diabetes, enfermedad pulmonar crónica u otras afecciones pulmonares graves, enfermedad renal con requerimiento de diálisis o similar; tratarse de una persona trasplantada y que continúe con medicamentos de inmunosupresión; padecer de cáncer y estar actualmente bajo tratamiento; tratarse de*

³⁰⁹ Decreto nro.4 (DO 08-FEB-2020). Decreta alerta sanitaria por el período que se señala y otorga facultades extraordinarias que indica por emergencia de salud pública de importancia internacional (ESP II) por brote del nuevo coronavirus (2019-NCOV). CHILE. M. de Salud. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2jas3>>.

³¹⁰ La alerta sanitaria no debe confundirse, aunque se relaciona, con el Estado de Excepción Constitucional de Catástrofe, por Calamidad Pública, declarado por DS N° 104, de 18 de marzo de 2020, y que culminó con fecha 30 de septiembre de 2021. Ver DS nro. 104 (DO 18-MAR-2020). Declara estado de excepción constitucional de catástrofe, por calamidad pública, en el territorio de Chile. CHILE. Ministerio del Interior y Seguridad Pública; Subsecretaría del Interior. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Última versión. [En línea] <<https://bcn.cl/2in0a>>.

una persona con un sistema inmunitario disminuido como resultado de afecciones o medicamentos como inmunosupresores o corticoides, o bien al trabajador o trabajadora que tenga bajo su cuidado a un menor de edad o adulto mayor o haya sido beneficiaria o beneficiario de la ley N° 21.247 o que tenga bajo su cuidado a personas con discapacidad; el empleador deberá cumplir la obligación antedicha dentro de los diez días de notificada la condición del trabajador, pudiéndose reclamar del incumplimiento de esta obligación ante el respectivo Inspector del Trabajo.”. (Artículo 1° inciso 2°). Lo destacado es nuestro.

- Ajuste de funciones para modalidad de trabajo presencial. *“Si la naturaleza de las funciones del trabajador o de la trabajadora no fueren compatibles con la modalidad de trabajo a distancia o teletrabajo, el empleador, con acuerdo de éstos y sin reducir sus remuneraciones, los destinará a labores que no requieran atención al público o en las que se evite el contacto permanente con terceros que no desempeñen funciones en dicho lugar de trabajo, siempre que ello sea posible y no importe menoscabo para el trabajador o la trabajadora.”. (Artículo 1° inciso 2°). Lo destacado es nuestro.*
- Obligación de las mutualidades de seguridad laboral de elaborar protocolo tipo para entidades empleadoras e instruir a los trabajadores. *“Artículo 2°.- Los organismos administradores del seguro de la ley N° 16.744 tendrán que elaborar, dentro del plazo de diez días hábiles contado desde la publicación de la presente ley, un protocolo tipo para sus empresas adheridas o afiliadas, debiendo basarse en las instrucciones de la Superintendencia de Seguridad Social y en los contenidos mencionados en el artículo 4° de esta ley. (...) Los organismos administradores podrán colaborar con las empresas o entidades en la correcta implementación de los protocolos de que trata este artículo y asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección, así como apoyar la información a los trabajadores sobre el procedimiento para la correcta utilización del Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19, establecido en el Título II de esta ley.”.*
- Art. 4: Contenido mínimo del Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 aplicable en cada empresa:

- “a) **Testeo diario de la temperatura** del personal, clientes y demás personas que ingresen al recinto de la empresa.
- b) **Testeo de contagio** de acuerdo a las normas y procedimiento que determine la autoridad sanitaria.
- c) **Medidas de distanciamiento físico seguro** en:
- i. Los puestos de trabajo, de acuerdo a las características de la actividad;
 - ii. Las salas de casilleros, cambio de ropa, servicios sanitarios y duchas;
 - iii. Comedores, y
 - iv. Vías de circulación.
- d) Disponibilidad de **agua y jabón**, de fácil acceso, y **dispensadores de alcohol gel certificado**, accesibles y cercanos a los puestos de trabajo.
- e) **Medidas de sanitización periódicas** de las áreas de trabajo.
- f) **Medios de protección puestos a disposición de los trabajadores**, incluyendo **mascarillas certificadas** de uso múltiple y con impacto ambiental reducido, y, cuando la actividad lo requiera, guantes, lentes y ropa de trabajo.
- g) **Definición y control de aforo**, que deberá incluir el procedimiento de conteo que contemple tanto a los trabajadores como al público que acceda, además de medidas de prevención de aglomeraciones en lugares con atención de público.
- h) **Definición de turnos**, procurando horarios diferenciados de entrada y salida, distintos a los habituales, para evitar aglomeraciones en transporte público de pasajeros.
- i) **Otras medidas que disponga la autoridad sanitaria** en uso de sus facultades reglamentarias, conforme sea la evolución de la pandemia.”

Lo destacado es nuestro.

- Los insumos y equipos sanitarios del Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19 Epsón financiados por el empleador. “Artículo 6°.- Las empresas, en ningún caso, podrán cobrar a los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, el valor de los insumos, equipos y condiciones de las medidas adoptadas.”.
- Prohibición de disponer trabajo presencial sin protocolo. “Artículo 7°.- Las empresas que no cuenten con un Protocolo de Seguridad Sanitaria Laboral COVID-19, no podrán retomar o continuar la actividad laboral de carácter presencial.”.
- Fiscalización: a cargo de la DT y la autoridad sanitaria, quienes “podrán, en uso de sus atribuciones, aplicar las multas respectivas y disponer la suspensión inmediata de las

labores que signifiquen un riesgo inminente para la salud de los trabajadores.”. (Art. 7).

- Presunción de incapacidad laboral o profesional. “Artículo 9°.- Durante la vigencia de la presente ley, no se aplicará el artículo 14 del decreto con fuerza de ley N° 44, de 1978, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, respecto de las licencias médicas por COVID-19 de cualquier naturaleza. La calificación del origen de la enfermedad como laboral deberá efectuarse conforme a las instrucciones impartidas por la Superintendencia de Seguridad Social. El trabajador con licencia preventiva tendrá los mismos derechos de que goza en las licencias por incapacidad temporal.”.

Respecto al **Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19**, como principales aspectos de la ley, señalamos los que se indican en la tabla siguiente:

Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19 de la 21.342 de 2021	
Trabajadores protegidos (art. 10)	Trabajadores del sector privado con contratos sujetos al Código del Trabajo y que estén desarrollando sus labores de manera presencial, total o parcial. (Art. 10).
Trabajadores excluidos (art. 10)	Se excluyen de esta obligatoriedad, aquellos trabajadores que hayan pactado el cumplimiento de su jornada bajo las modalidades de trabajo a distancia o teletrabajo de manera exclusiva. (Art. 10).
Finalidad y cobertura (art. 10)	Financiar o reembolsar los gastos de hospitalización y rehabilitación de cargo del trabajador, asociados a la enfermedad COVID-19. (Art. 10) Este seguro contemplará, asimismo, una indemnización en caso de fallecimiento natural del asegurado ocurrido durante el periodo de vigencia de la póliza, con o por contagio del virus SARS.CoV2, causante de la enfermedad denominada COVID-19.
Cobertura por riesgo de SALUD de los afiliados a FONASA, pertenecientes a los grupos B, C y D, siempre que se atiendan bajo la modalidad de atención institucional	“El seguro indemnizará un monto equivalente al 100% del copago por los gastos de hospitalización realizados en la Red Asistencial a que se refiere el artículo 17 del decreto con fuerza de ley N° 1, promulgado el año 2005 y publicado el 24 de abril de 2006, del Ministerio de Salud, de acuerdo a la Modalidad de Atención Institucional” (Art. 12 N°1 letra A). Lo destacado es nuestro.

<p>Cobertura por riesgo de SALUD de los cotizantes de ISAPRE atendidos en la Red de Prestadores para la Cobertura Adicional para Enfermedades Catastróficas (CAEC)</p>	<p><i>El seguro indemnizará el deducible de cargo de ellos, que corresponda a la aplicación de la CAEC respecto de las atenciones hospitalarias realizadas en la red de prestadores de salud que cada Institución de Salud Previsional pone a disposición de sus afiliados, con el propósito de otorgarles dicha cobertura adicional o en un prestador distinto en aquellos casos en que la derivación se efectuó a través de la correspondiente unidad del Ministerio de Salud. Para estos efectos, cumplidos los requisitos aquí establecidos, la CAEC se activará en forma automática. (Art. 12 N°1 letra B).</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>Cobertura común a ambos tipos de situaciones previsionales (art. 12 N° 1)</p>	<p>En ambos casos, la cobertura asegurada se aplicará respecto de los gastos relacionados con las prestaciones de salud recibidas durante la hospitalización y rehabilitación derivada de un diagnóstico confirmado de COVID-19, siempre y cuando éste se haya producido dentro del período de vigencia de la póliza.</p>
<p>Cobertura común por riesgo de MUERTE (art. 12 N° 2)</p>	<p>En caso de fallecimiento de los trabajadores referidos en las letras A y B del artículo anterior, de cualquiera edad, cuya causa básica de defunción sea COVID-19, según la codificación oficial establecida por el Ministerio de Salud, se pagará un monto equivalente a 180 unidades de fomento. Esta cobertura no podrá estar condicionada a la edad del asegurado.</p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>Contrata y solventa el seguro el empleador</p>	<p><i>Artículo 13.- Contratante del seguro. Será obligación del empleador contratar este seguro y entregar comprobante de su contratación al trabajador.</i></p>
<p>Plazo para contratar el seguro (art. 13)</p>	<p>La contratación del seguro por parte del empleador deberá realizarse dentro del plazo de treinta días corridos, contado desde que la respectiva póliza es incorporada en el depósito de la Comisión para el Mercado Financiero, en el caso de los trabajadores existentes a dicha época. Para los trabajadores contratados o que vuelvan a prestar servicios presencialmente después del depósito, la contratación del seguro deberá hacerse dentro de los diez días corridos siguientes al inicio de las labores del trabajador</p>
<p>Responsabilidad por no contratar el seguro</p>	<p><i>Artículo 14.- Responsabilidad por no contratar el seguro. Los empleadores que no hubieren contratado el seguro, en los términos que señala esta ley, serán responsables del pago de las sumas que le habría correspondido cubrir al asegurador, sin perjuicio de las sanciones que correspondan conforme a lo dispuesto en el artículo 505 y siguientes del Código del Trabajo.</i></p>
<p>Prima del seguro</p>	<p><i>Artículo 16.- Prima del seguro. La prima del seguro se pagará en una sola cuota, se devengará y ganará íntegramente por el</i></p>

	<p><i>asegurador desde que asuma los riesgos, y será de cargo del empleador.</i></p>
<p>Vigencia y duración de 1 año desde la contratación</p>	<p><i>Artículo 24.- Vigencia y terminación del seguro. El plazo de vigencia del contrato de seguro será de un año desde su respectiva contratación.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>Exclusiones (art. 17)</p>	<p>1.- Gastos de hospitalización o el fallecimiento asociados a enfermedades distintas al COVID-19.</p> <p>2.- Gastos de hospitalización o el fallecimiento asociados o derivados de lesiones sufridas en un accidente, de cualquier naturaleza o tipo, incluso si la víctima tiene COVID-19. Se entenderá por accidente todo suceso imprevisto, involuntario, repentino y fortuito, causado por medios externos y de un modo violento, que afecte el organismo del asegurado ocasionándole una o más lesiones, que se manifiesten por heridas visibles o contusiones internas, incluyéndose asimismo el ahogamiento y la asfixia, torcedura y desgarramientos producidos por esfuerzos repentinos, como también estados septicémicos e infecciones que sean la consecuencia de heridas externas e involuntarias y hayan penetrado por ellas en el organismo o bien se hayan desarrollado por efecto de contusiones, revelados por los exámenes correspondientes.</p> <p>3.- En el caso de personas aseguradas afiliadas al Fondo Nacional de Salud, los gastos incurridos en prestadores que no pertenezcan a la Red Asistencial del artículo 17 del decreto con fuerza de ley N° 1, promulgado el año 2005 y publicado el 24 de abril de 2006, del Ministerio de Salud, o bien fuera de la Modalidad de Atención Institucional.</p> <p>4.- En el caso de personas aseguradas afiliadas a una Institución de Salud Previsional, los gastos incurridos en prestadores que no pertenezcan a la red de prestadores de salud individuales e institucionales que cada Institución pone a disposición de sus afiliados, con el propósito de otorgarles la CAEC.</p>
<p>Prohibición de períodos de carencia (art. 17)</p>	<p>El seguro no podrá contemplar carencias de ninguna especie, ni deducibles.</p> <p>Sin perjuicio de lo anterior, el seguro deberá financiar una suma equivalente al monto del deducible que le hubiere correspondido pagar si el beneficiario se hubiese atendido en la red de prestadores respectiva para gozar de la CAEC, el cual en ningún caso será superior al equivalente a 126 unidades de fomento. En este caso, el monto de dinero se imputará al copago que, de acuerdo al plan de salud, sea de cargo del afiliado; si el copago fuere inferior al monto equivalente al</p>

	deducible, el asegurador sólo estará obligado a enterar el monto del copago efectivo. La Institución de Salud Previsional estará facultada para ejercer, en representación de los asegurados que sean sus beneficiarios, directamente las acciones para perseguir el pago del monto equivalente al financiamiento señalado e imputarlo al copago de cargo de sus afiliados.
Carácter preferente del seguro obligatorio (art. 22)	<i>Artículo 22.- Otros seguros de salud. El seguro de que trata esta ley, en su cobertura de salud, se aplicará con preferencia a cualquier contrato de seguro individual o colectivo de salud en el cual el trabajador sea asegurado, que contemple el reembolso de gastos médicos.</i>
Duración y terminación de un año no se adelanta por término de la relación laboral	<i>Artículo 23.- Término de la relación laboral. La cobertura del seguro se mantendrá en el evento que la relación laboral concluya por cualquier causa y hasta el plazo que señala el inciso primero del artículo 24.</i> <i>Los empleadores no estarán obligados a contratar un nuevo seguro respecto de aquellos trabajadores que tengan vigente la cobertura del seguro de acuerdo a esta ley.</i>
Duración de 1 año y renovación	<i>Artículo 24.- Vigencia y terminación del seguro. El plazo de vigencia del contrato de seguro será de un año desde su respectiva contratación.</i> <i>En todo caso, la obligación del empleador para contratarlo perdurará por los trabajadores bajo la modalidad presencial que tenga contratados hasta la fecha de término de la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19.</i> <i>Si al término del plazo de vigencia de la póliza aún permanece vigente la alerta sanitaria decretada con ocasión del brote del Nuevo Coronavirus COVID-19, el empleador deberá contratar un nuevo seguro o renovar el que se encuentre vigente.</i>
Plazo de prescripción de 1 año de las acciones indemnizatorias	<i>Artículo 18.- Acciones para el pago de la indemnización. Las acciones para perseguir el pago de las indemnizaciones contempladas en esta ley prescribirán en el plazo de un año contado a partir de la muerte de la víctima o, en su caso, desde la fecha de emisión de la liquidación final del copago o del monto del deducible de la CAEC cuyo reembolso se requiera, independiente de la fecha de la prestación que lo origina.</i> Lo destacado es nuestro.
FONASA e ISAPRE como legitimado activo (art. 18)	Facúltase al Fondo Nacional de Salud para ejercer, en representación de los asegurados que sean sus beneficiarios, directamente las acciones para perseguir el pago de las indemnizaciones que corresponda por la cobertura de salud. Igual facultad tendrán las Instituciones de Salud Previsional respecto de sus asegurados.

<p>Antecedentes y documentos fundantes para exigir el pago de las indemnizaciones</p>	<p><i>Artículo 19.- Antecedentes para el pago. Las indemnizaciones provenientes de gastos médicos cubiertos por el seguro se pagarán por el asegurador una vez que se le hayan presentado por el Fondo Nacional de Salud o la Institución de Salud Previsional, según corresponda, los siguientes antecedentes:</i></p> <p><i>1.- Epicrisis del paciente otorgada por el médico tratante, que indique el diagnóstico de COVID-19.</i></p> <p><i>2.- Recibos, comprobantes de pago, boletas o facturas que den cuenta de los gastos amparados por la póliza; en dichos documentos deberá individualizarse el nombre de la persona que recibió las prestaciones o incurrió en el gasto y la naturaleza de una u otro.</i></p> <p><i>3.- Liquidación final del copago de cargo del trabajador, en el caso de los afiliados al Fondo Nacional de Salud; o del monto del deducible de la CAEC, que le corresponde pagar al trabajador afiliado a una Institución de Salud Previsional.</i></p> <p><i>4.- En caso de fallecimiento, certificado de defunción de la víctima, emitido por el Servicio de Registro Civil e Identificación, que señale como causa de la muerte la enfermedad COVID-19. Este requisito se dará por cumplido por el hecho de que su causa básica de defunción sea COVID-19, según la clasificación y codificación establecida por el Ministerio de Salud. En el mismo evento, libreta de familia o certificado de nacimiento, certificado de matrimonio o certificado de acuerdo de unión civil, según corresponda, que acrediten legalmente la calidad de beneficiario del seguro. De no existir beneficiarios de aquellos señalados en los números 1 a 4 del artículo 21, se deberán presentar los antecedentes legales que acrediten la calidad de herederos conforme a la legislación vigente.</i></p>
<p>Forma, plazo y condiciones para el pago de la indemnización</p>	<p><i>Artículo 21.- Forma, plazo y condiciones para el pago de la indemnización. Una vez presentados los antecedentes señalados en el artículo 19 que permitan evaluar la procedencia del pago de la indemnización, el asegurador deberá pagarla dentro de los 10 días hábiles siguientes. Mismo plazo tendrá para rechazarla en forma fundada.</i></p> <p><i>Las indemnizaciones por la cobertura de salud, establecida en el artículo 12, se pagarán, dentro del mismo plazo señalado en el inciso anterior, por el asegurador directamente al Fondo Nacional de Salud o a la Institución de Salud Previsional. Con este pago, la entidad aseguradora cumplirá con la obligación de pago.</i></p> <p><i>En caso de fallecimiento, serán beneficiarias del seguro las personas que a continuación se señalan, en el siguiente orden de precedencia:</i></p> <p><i>1.- El o la cónyuge o conviviente civil sobreviviente.</i></p> <p><i>2.- Los hijos menores de edad, los mayores de edad hasta los 24 años, solteros, que sigan cursos regulares en enseñanza</i></p>

	<p><i>media, normal, técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidos por éste, y los hijos con discapacidad, cualquiera sea su edad, por partes iguales.</i></p> <p><i>3.- Los hijos mayores de edad, por partes iguales.</i></p> <p><i>4.- Los padres, por partes iguales.</i></p> <p><i>5.- A falta de todas las personas indicadas, la indemnización corresponderá por partes iguales a quienes acrediten la calidad de herederos.</i></p> <p><i>El asegurador pagará la indemnización a quienes demuestren su derecho conforme a los antecedentes presentados y, en el caso de los hijos menores de edad, el pago se efectuará a la persona que acredite ser el representante legal conforme a la legislación vigente.</i></p>
--	---

Tabla 31: Seguro Individual Obligatorio de Salud asociado a COVID-19 de la 21.342 de 2021.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de las normas, obtenidas del sitio BCN.

2.17 La progresiva reducción de la jornada ordinaria semanal: de 48 a 40 horas. Leyes 19.759³¹¹ de 2001 y ley 21.561³¹² de 2023.

La jornada semanal en Chile históricamente fue de 48 horas. Un primer hito lo marca la ley nro. 19.759 del año 2001, la cual modificó el art. 22 del CT, **ordenando su reducción o rebaja a 45 horas, pero sin inmediata aplicación del beneficio, sino con un diferimiento de 3 años y 87 días, contados desde su publicación el día 05 de octubre de 2001.** En efecto, la citada ley en uno de sus artículos transitorios, dispuso:

“Artículo 3°.- La modificación del artículo único, número 7, letra a), que la presente ley introduce al inciso primero del artículo 22 del Código del Trabajo, sólo regirá a partir del 1° de enero de 2005.”.

³¹¹ Ley nro. 19759 (DO 05-OCT-2001)... Op. cit.

³¹² Ley nro. 21.561 (DO 26-ABR-2023). Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/3cur4>>.

Lo destacado es nuestro.

Así fue como, a contar del 1 de enero de 2005, la jornada semanal del CT de aplicación general pasó a ser de 45 horas.

Recientemente, luego de más de 20 años sin mejoras en la materia, en virtud de la ley nro. **21.561 de 2023**, se dispone una nueva reducción a la jornada ordinaria semanal, de **45 a 40 horas, modificando el art. 22 del CT de manera diferida y gradual, calendarizada a 5 años**. En efecto, la citada ley indica en alguno de sus artículos transitorios extractados, lo siguiente:

“Disposiciones transitorias

Artículo primero.- Esta ley entrará en vigencia en forma gradual, según las modalidades y plazos siguientes:

(...)

Las normas relativas a la reducción de jornada de trabajo establecida en esta ley se implementarán de forma gradual, en los plazos que siguen:

*1. La regulación relativa a las horas de trabajo contenidas en el artículo 1, referidas al inciso primero del artículo 22; al artículo 22 bis; (...) se reducirá a **cuarenta y cuatro horas al primer año; cuarenta y dos horas al tercer año y cuarenta horas al quinto año, contados desde la publicación de la presente ley en el Diario Oficial.***

(...)

La aplicación de esta ley en ninguna circunstancia podrá representar una disminución de las remuneraciones de las trabajadoras y los trabajadores beneficiados.

Artículo segundo.- Las modificaciones introducidas por esta ley relativas a la rebaja de la jornada de trabajo se entenderán incorporadas en los contratos individuales, instrumentos colectivos de trabajo y reglamentos internos por el solo ministerio de la ley, sin que sea necesaria su adecuación para que las modificaciones introducidas cumplan sus efectos.

Artículo tercero.- La adecuación de la jornada laboral diaria, a fin de cumplir con los nuevos límites de horas semanales establecidos en el Código del Trabajo y en el artículo primero transitorio de la presente ley, deberá efectuarse de común acuerdo entre las partes o a través de las organizaciones sindicales en representación de sus afiliados y afiliadas. A falta de dicho acuerdo, el empleador o empleadora deberá efectuar la adecuación de la jornada reduciendo su término en forma proporcional entre los distintos días de trabajo, considerando para ello la distribución semanal de la jornada.”.

Lo destacado es nuestro.

En virtud de las normas antes transcritas, la rebaja de la jornada, se resume en el siguiente calendario:

Calendarización de la reducción de la jornada semanal de la ley 21.561 (DO 26-04-2023)	
26 de abril de 2024	Rebaja de la jornada semanal de 45 a 44 horas
26 de abril de 2026	Rebaja de la jornada semanal de 44 a 42 horas
26 de abril de 2028	Rebaja de la jornada semanal de 42 a 40 horas

Se colige de las normas anteriores además, que la reducción gradual de la jornada semanal, rige sin necesidad de pacto expreso, por el solo ministerio de la ley.

Por último, transcribimos la nueva redacción del art. 22 y el texto del nuevo art. 22 bis, añadido por la ley en comento:

Art 22 del CT antes de la ley 21.561	Art 22 del CT post ley 21.561 de 2023
<p><i>Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.</i></p> <p><i>Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.</i></p>	<p>Artículo 22.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo.</p> <p><i>Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás</i></p>

<p><i>También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.</i></p> <p><i>Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios tecnológicos, informáticos o de telecomunicaciones.</i></p> <p><i>La jornada de trabajo de los y las deportistas profesionales y de los trabajadores y las trabajadoras que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los y las deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo.</i></p>	<p><i>similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.</i></p> <p><i>También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.</i></p> <p><i>La jornada de trabajo de los y las deportistas profesionales y de los trabajadores y las trabajadoras que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los y las deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
--	---

La ley 21.561, suprimió el inciso 4° del art. 22.

Por último, transcribimos el nuevo art. 22 bis, añadido por la ley en comento, el cual se refiere a la nueva modalidad de pactar la jornada semanal en base a un promedio semanal de 40 horas en un ciclo de hasta 4 semanas:

“2. Agrégase, a continuación del artículo 22, el siguiente artículo 22 bis:

*"Artículo 22 bis.- Si las **partes acuerdan** que la jornada señalada en el inciso primero del artículo anterior pueda distribuirse en base a un **promedio semanal de cuarenta horas en un ciclo de hasta cuatro semanas**, ella **no podrá exceder de cuarenta y cinco horas ordinarias en cada semana**, ni extenderse con este límite por más de **dos semanas continuas** en el ciclo.*

*A efectos del inciso anterior, se deberá fijar de común acuerdo un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo. Con todo, las partes podrán acordar diferentes alternativas de distribución de la jornada en un ciclo. El empleador comunicará al trabajador la alternativa que se aplicará en el ciclo siguiente, con al menos **una semana de antelación** al inicio de éste.*

En caso de que el trabajador al que se aplique el sistema se encuentre sindicalizado, se requerirá, además, el acuerdo previo de la organización sindical a la que se encuentre afiliado.

Si al término de la relación laboral el trabajador hubiere prestado servicios por más horas que el promedio legal en el ciclo respectivo, calculadas de forma proporcional, deberán pagarse todas aquellas horas necesarias para completar el promedio de

cuarenta horas semanales.

Mediante negociación colectiva o pactos directos con sindicatos, y sólo respecto de sus afiliados, se podrá acordar que el tope semanal contemplado en el inciso primero se amplíe a cincuenta y dos horas en cada semana, aplicándose los demás requisitos y criterios contenidos en los incisos anteriores."

Lo destacado es nuestro.

De la norma recién transcrita (nuevo art. 22 bis), se extraen los siguientes elementos:

- Es un pacto, vale decir, debe ser consensuada por ambas partes de la relación laboral.
- Tope absoluto de 45 horas semanales, por un máximo de dos semanas continuas.
- Debe acordarse un calendario con la distribución diaria y semanal de las horas de trabajo en el ciclo.
- Deber del empleador de comunicar con una semana de anticipación, el ciclo mensual siguiente.

2.18 El beneficio de los feriados irrenunciables.

2.18.1 Ley nro. 19.973³¹³ de 2004 y sus modificaciones.

En virtud de la ley nro. 19.973 del año 2004, se incorporaron feriados obligatorios e irrenunciables, como un beneficio para todos los trabajadores dependientes del comercio. Esta ley enumera los días que corresponden a feriados irrenunciables, sin incorporar esta información al Código del Trabajo, manteniéndose la norma general relativa al descanso semanal contenida en el art. 35 de este cuerpo legal con el siguiente tenor:

*"Art. 35. Los días **domingo** y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días. Se declara Día Nacional del Trabajo el **1º de mayo de cada año**. Este día será feriado."*

³¹³ Ley nro. 19.973 (DO 10-SEP-2004). Establece feriados. CHILE. M. del Interior. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Última versión. [En línea] <<https://bcn.cl/2n91m>>.

Lo destacado es nuestro.

En la actualidad, los 5 días feriados irrenunciables para el sector comercio contemplados en la última versión ley 19.973 (con sus modificaciones), son los siguientes:

- 1 de mayo,
- 18 de septiembre,
- 19 de septiembre,
- 25 de diciembre, y
- 1 de enero

La **regla general, las excepciones y contrae excepciones** a este de este beneficio se disponen en el art. 2 de la ley, cuyo texto señala:

“Artículo 2º.- Los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, serán feriados obligatorios e irrenunciables para todos los dependientes del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñen en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimiento, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco será aplicable a los dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria. Las tiendas de conveniencia asociadas a establecimientos de venta de combustibles podrán atender público en la medida que coexista la actividad de venta directa de los productos que allí se ofrecen, con la elaboración y venta de alimentos preparados, que pueden ser consumidos por el cliente en el propio local.

Los trabajadores que, conforme a lo dispuesto en el inciso anterior, se encuentran exceptuados de los descansos allí señalados, tendrán derecho a los mismos, a lo menos, una vez cada dos años respecto de un mismo empleador, pudiendo pactar con este la rotación del personal necesario para este fin.”.

Lo destacado es nuestro.

En suma:

- Regla general: se aplica el beneficio a los dependientes del comercio.
- Excepción: no se aplica el beneficio a trabajadores dependiente en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimiento, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, locales comerciales en los aeródromos civiles públicos y aeropuertos, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados; dependientes de

expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria; y tiendas de conveniencia asociadas a establecimientos de venta de combustibles en la medida que coexista la actividad de venta directa de los productos que allí se ofrecen, con la elaboración y venta de alimentos preparados, que pueden ser consumidos por el cliente en el propio local.

- Contra excepción: se aplica el beneficio a trabajadores de tiendas de conveniencia asociadas a establecimientos de venta de combustibles en la medida que **no coexista la actividad de venta directa de los productos que allí se ofrecen, con la elaboración y venta de alimentos preparados**, que pueden ser consumidos por el cliente en el propio local.

Finalmente, cabe mencionar que la ley 19.973 introdujo una modificación a la redacción del art. 38 N° 7 del CT, relativa a los casos exceptuados del beneficio del descanso dominical, a fin de aclarar dudas respecto de la situación de los **trabajadores de mall o centros comerciales, estableciendo que ellos tienen derecho a gozar del feriado irrenunciable en los días de plebiscitos y elecciones**:

“Artículo 3º.- Incorpórase en el número 7 del artículo 38 del Código del Trabajo, a continuación de la expresión "establecimiento respectivo", la siguiente frase, pasando el punto aparte (.) a ser punto seguido:

"Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley N° 18.700."."

Lo destacado es nuestro.

El actual art. 38 del CT, sobre trabajo por turnos sin derecho a descanso semanal en día domingos y festivos, reza lo siguiente:

“Art. 38. Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

- 1.- en las faenas destinadas a reparar **deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito**, siempre que la reparación sea impostergable;*
- 2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan **continuidad** por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;*
- 3.- en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en*

estaciones o períodos determinados;

4.- *en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;*

5.- *a bordo de naves;*

6.- *en las faenas portuarias;*

7.- *en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades;*

8.- *en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores o trabajadoras que desempeñan actividades conexas, y*

9.- *como dependientes en las empresas de plataformas digitales de servicios, reguladas en el Capítulo X del Título II del Libro I del presente Código.*

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingo.

Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar 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, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos. Tampoco se aplicará a las trabajadoras y a los trabajadores contratados en los servicios de transporte público urbano o rural durante los meses en que se desarrollen elecciones populares o plebiscitos. En estos casos, las empresas deberán otorgarles descansos compensatorios en uno o más domingos del mes calendario anterior o siguiente a aquél en que se verifiquen las referidas elecciones o plebiscitos.

En el caso de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo, la distribución de la jornada ordinaria semanal deberá sujetarse a lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, salvo que las partes acuerden distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con, a lo menos, veintinueve domingos de descanso en el lapso de un

año o, alternativamente, con quince domingos de descanso en el lapso de seis meses. La distribución de los días domingos deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo y no podrá considerar la prestación de servicios por más de tres domingos en forma consecutiva. Si a la fecha de terminación del contrato, el trabajador no hubiere hecho uso de los descansos en día domingo a que tiene derecho conforme la proporción que establece este inciso, el empleador deberá pagar dichos días en el respectivo finiquito. Este pago deberá efectuarse con el recargo contemplado en el inciso tercero del artículo 32 y no podrá ser imputado al pago del feriado proporcional, en su caso.

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero, cuarto y quinto las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32.

Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.

La vigencia de la resolución será por el plazo de hasta tres años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de hasta tres años.

Un reglamento dictado por intermedio del Ministro del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará los límites y parámetros de distribución de los sistemas excepcionales de jornada de trabajo y descanso.

Iguals compensaciones a las señaladas en el inciso octavo podrán ser acordadas tratándose de los procesos de trabajo continuos contemplados en el numeral 2 del inciso primero, en tanto, no superen las cuarenta y dos horas semanales, y se registren en la Inspección del Trabajo.”.

Lo destacado es nuestro.

2.18.2 Ley nro. 20.983³¹⁴ de 2016 sobre feriatos irrenunciabes ocasionales en los días 17 de septiembre y 2 de enero.

³¹⁴ Ley nro. 20.983 (DO 30-DIC-2016). Declara feriatos el 17 de septiembre y el 2 de enero en casos que indica. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/2o8xx>>.

Ley nro. 20.983 de 2016 otorga un nuevo beneficio relativo a los descansos, con carácter irrenunciable, con las mismas regla general, excepciones y contra excepciones de la ley “madre” nro. 19.973 -y que fueron revisadas en el acápite anterior-, para los días 17 de septiembre y 2 de enero, de forma ocasional, cada vez que se configuren presupuestos de calendario, al tenor de la siguiente disposición:

"Artículo único.- Declárase feriado el día viernes 17 de septiembre, cada vez que el 18 y el 19 de septiembre de aquel año coincidan con sábado y domingo, respectivamente. Del mismo modo, al recaer el 1 de enero en día domingo, el lunes 2 siguiente será feriado."

Lo destacado es nuestro.

Los feriados irrenunciables de los días 17 de septiembre y 2 de enero, en definitiva se configuran cada vez que los feriados irrenunciables fijos y permanentes que les anteceden, coincidan con sábado y domingo para el caso del 17 de septiembre y recaiga el 1 de enero en día domingo, para el día 2 de enero, respectivamente.

2.18.3 Feriado y permisos por plebiscitos y elecciones populares en la ley nro. 18.700³¹⁵ de 1988, refundida en el DFL nro.2 del año 2017.

a) Carácter de feriado legal de los días de votaciones populares de la ley 18.700.

La LOC nro. 18.700 del año 1988, sobre votaciones populares y escrutinios, refundida en el DFL 2 del M. Secretaría General de la Presidencia del año 2017, establece el carácter de feriado legal para los días de actos electorales generales, sin introducir modificaciones al Código

³¹⁵ Ley nro. 18.700 (DO 06-MAY-1988). Ley Orgánica Constitucional sobre votaciones populares y escrutinios. CHILE. M. del Interior. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión original histórica. [En línea] <<https://bcn.cl/3fged>>. El texto de este cuerpo legal actualmente se encuentra refundido y contenido en el DFL nro. 2 (DO 06-SEP-2017), que fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la ley nº18.700, orgánica constitucional sobre votaciones populares y escrutinios. CHILE. M. Secretaría General de la Presidencia. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Última versión. [En línea] <<https://bcn.cl/3cpd5>>.

del Trabajo, en la siguiente disposición:

“Artículo 180.- El día que se fije para la realización de las elecciones y plebiscitos será feriado legal.

Los plebiscitos comunales se efectuarán en día domingo.”.

Lo destacado es nuestro.

Debe relacionarse y concordar la norma antes transcrita, con la disposición del CT, relativa a las excepciones al descanso dominical (regla general del art. 35), contenidas en el art. 38 N° 7:

“Art. 38. Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

(...)

7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades”.

En consecuencia, los trabajadores dependientes que laboren en *malls* o centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, gozan del beneficio del feriado irrenunciable, respecto de los días en que se lleven a cabo elecciones y plebiscitos.

b) Régimen de permisos laborales en la ley 18.700.

En lo tocante a los permisos laborales, la ley 18.700 actualmente contempla dos normas expresas en torno al beneficio, las cuales no se introducen al Código del Trabajo, pero se deben considerar complementarias a los permisos laborales de este cuerpo legal:

“Artículo 165.- Ninguna autoridad o empleador podrá exigir servicio o trabajo alguno que impida votar a los electores.

En aquellas actividades que deban necesariamente realizarse el día en que se celebre una elección o plebiscito, los trabajadores podrán ausentarse durante dos

horas, a fin de que puedan sufragar, sin descuento de sus remuneraciones.

Artículo 166.- *Los empleadores deberán conceder los permisos necesarios, sin descuento de remuneraciones, a los trabajadores que sean designados vocales de mesas receptoras de sufragios, miembros de colegios escrutadores o delegado de la junta electoral.”.*

Lo destacado es nuestro.

Conforme a las normas de la ley nro. 18.700 antes reproducidas, tanto el permiso laboral de dos horas, con goce de sueldo, para aquellos trabajadores exceptuados del descanso dominical, cuyos casos se regulan en el art. 38 del CT, como el permiso con goce de sueldo para el trabajador que es designado vocal de mesa, miembro de colegio escrutador o delegado de junta electoral, de carácter irrenunciable, y está en total sintonía con el actual carácter obligatorio y universal del voto en elecciones y plebiscitos y otras disposiciones de la misma ley en estudio, tales como los arts. 127 y 128. En efecto, en virtud de la ley nro. 21.524³¹⁶ del año 2022, de reforma a la Constitución Política, se dispuso la obligatoriedad, en la norma cuyo texto reza:

"Artículo único.- Introdúcense las siguientes modificaciones en el artículo 15 de la Constitución Política de la República:

- 1. Sustitúyese en el inciso primero la expresión ", secreto y voluntario" por "y secreto".*
- 2. Intercálase el siguiente inciso segundo, nuevo, pasando el actual inciso segundo a ser inciso tercero:*

"El sufragio será obligatorio para los electores en todas las elecciones y plebiscitos, salvo en las elecciones primarias. Una ley orgánica constitucional fijará las multas o sanciones que se aplicarán por el incumplimiento de este deber, los electores que estarán exentos de ellas y el procedimiento para su determinación.".

Lo destacado es nuestro.

El inciso final del art. 15 de la CP, que se mantiene intacto, dispone:

³¹⁶ Ley nro. 21.524 (DO 27-DIC-2022). Modifica la carta fundamental para restablecer el voto obligatorio en las elecciones populares. CHILE. M. del Trabajo y Previsión Social. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Versión única. [En línea] <<https://bcn.cl/3b13t>>.

“Sólo podrá convocarse a votación popular para las elecciones y plebiscitos expresamente previstos en esta Constitución.”

Finalmente, debe considerarse, por norma expresa del CT, que el carácter de feriado legal de los días de votaciones populares para trabajadores del *malls*, se extiende en el plano local a las elecciones municipales, al tenor de lo consagrado en el art. 38 N° 7, que hace referencia a la LOC de Municipalidades:

“7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley N° 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades.”

Lo destacado es nuestro.

El art. 106 de la LOC nro. 18.695 de Municipalidades, del año 1988, refundida en el DFL 1 del año 2006³¹⁷, fija como día de elecciones municipales, el último domingo del mes de octubre, cada cuatro años, con el tenor siguiente:

“Artículo 106.- Las elecciones municipales se efectuarán cada cuatro años, el último domingo del mes de octubre.”

Lo destacado es nuestro.

2.19 Restricciones al consumo de tabaco en espacios laborales: ley nro.

³¹⁷ DFL nro. 1 (DO 26-JUL-2006). Fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de la Ley N° 18.695, Orgánica Constitucional de Municipalidades. CHILE. M. del Interior. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Última versión. [En línea] <<https://bcn.cl/2f796>>.

19.419³¹⁸ de 1995 sobre consumo de tabaco, actualizada por las leyes nro. 20.105 de 2006 y 20.660 de 2013.

El consumo de tabaco en los espacios públicos y privados y sus áreas, edificaciones de uso público³¹⁹ e industriales, de hospedaje, oficinas, y comercio, así como en los recintos laborales, se encuentra normado por la ley 19.419 y sus modificaciones, en especial la ley nro. 20.105 del año 2006, siendo esta última, el punto de inicio de una política de salud pública más estricta en materia de prevención del tabaquismo.

Las normas clave contempladas por la ley 19.419 en materia laboral son las que a continuación se extractan:

- Espacio interior cerrado. “Aquel espacio cubierto por un techo o cerrado entre una o más paredes o muros, independientemente del material utilizado, de la existencia de puertas o ventanas y de que la estructura sea permanente o temporal.”. (Art. 2 letra d).
- Prohibición absoluta de venta a menores de edad. “Artículo 4º.- Se prohíbe la comercialización, el ofrecimiento, distribución o entrega a título gratuito de los productos de tabaco a las personas menores de 18 años de edad. (...) Se prohíbe la venta de estos productos en aquellos lugares que se encuentren a menos de cien metros de distancia de los establecimientos de educación básica y media (...).”.
- Prohibición absoluta de fumar en una serie de espacios públicos y privados.

“Artículo 10.- Se prohíbe fumar en los siguientes lugares:

³¹⁸ Ley nro. 19.419 (DO 09-OCT-1995). Regula actividades que indica relacionadas con el tabaco. CHILE. M. de Salud. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Última versión. [En línea] <<https://bcn.cl/2f73z>>.

³¹⁹ Cuya definición legal la encontramos en la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones: “Artículo 1.1.2. Definiciones. Los siguientes vocablos tienen en esta Ordenanza el significado que se expresa: «Edificio de uso público»: aquel con destino de equipamiento cuya carga de ocupación total, es superior a 100 personas.”. Ver Decreto nro. 47 (DO). Fija nuevo texto de la Ordenanza General de la Ley General de Urbanismo y Construcciones. CHILE. Ministerio de Vivienda y Urbanismo. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Última versión. [En línea] <<https://bcn.cl/2f7a9>>.

a) **Todo espacio cerrado que sea un lugar accesible al público o de uso comercial colectivo, independientemente de quien sea el propietario o de quien tenga derecho de acceso a ellos.**

b) **Espacios cerrados o abiertos, públicos o privados, que correspondan a dependencias de:**

1. **Establecimientos de educación parvularia, básica y media.**

2. **Recintos donde se expendan combustibles.**

3. **Aquellos lugares en que se fabriquen, procesen, depositen o manipulen explosivos, materiales inflamables, medicamentos o alimentos.**

4. **En las galerías, tribunas y otras aposentaduras destinadas al público en los recintos deportivos, gimnasios o estadios. Esta prohibición se extiende a la cancha y a toda el área comprendida en el perímetro conformado por dichas galerías, tribunas y aposentaduras, salvo en los lugares especialmente habilitados para fumar que podrán tener los mencionados recintos.**

c) **Medios de transporte de uso público o colectivo, incluyendo ascensores.**

d) **Playas de mar, de río o lago, dentro de una faja de 80 metros de ancho medidos desde la línea de más alta marea de la costa del litoral y de los terrenos fiscales riberaños hasta una distancia de 80 metros medidos desde donde comienza la ribera.”.**

Lo destacado es nuestro.

- Prohibición relativa de fumar en patios o espacios al aire libre de ciertos recintos.

“Artículo 11.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo anterior, se prohíbe fumar en los siguientes lugares, salvo en sus patios o espacios al aire libre:

a) **Establecimientos de educación superior, públicos y privados.**

b) **Aeropuertos y terrapuertos.**

c) **Teatros y cines.**

d) **Centros de atención o de prestación de servicios abiertos al público en general.**

e) **Supermercados, centros comerciales y demás establecimientos similares de libre acceso al público.**

f) **Establecimientos de salud, públicos y privados, exceptuándose los hospitales de internación psiquiátrica que no cuenten con espacios al aire libre o cuyos pacientes no puedan acceder a ellos.**

g) *Dependencias de órganos del Estado.*

h) *Pubs, restaurantes, discotecas y casinos de juego.*

Para el caso de los lugares señalados en el inciso anterior, correspondientes a las letras a), b), c), d), e) y h), en esta última, salvo en los lugares que se prohíbe fumar, si estos lugares cuentan o no con patios o espacios al aire libre deberán instalar ceniceros, contenedores o receptáculos destinados al depósito de filtros, colillas y cenizas de cigarrillos, en dichos lugares o en sus accesos.

Se deberán habilitar, en los patios o espacios al aire libre, cuando ellos existan, lugares especiales para fumadores en los casos indicados en las letras f) y g) del inciso primero. Para dicho efecto, el director del establecimiento o el administrador general del mismo será responsable de establecer un área claramente delimitada, procurando siempre que el humo de tabaco que se genere no alcance las dependencias internas de los establecimientos de que se trate. Con todo, siempre el director del establecimiento o su administrador general podrá determinar que se prohíba fumar en lugares abiertos de los establecimientos que dirija o administre.”

Lo destacado es nuestro.

- Prohibición de dejar colillas en la vía pública (art. 12 introducido por la ley nro. 21.413³²⁰ de 01-02-2022).

- Rol de las mutualidades de seguridad.

“Artículo 14.- En los lugares de acceso público, se deberán exhibir advertencias que prohíban fumar, las cuales deberán ser notoriamente visibles y comprensibles.

Los organismos administradores de la ley N° 16.744, deberán colaborar con sus empresas adheridas asesorándolas respecto de los contenidos de la información que éstas presten a sus trabajadores y usuarios sobre los daños que provoca en el organismo el consumo de productos de tabaco o la exposición al humo de este producto y acerca de los beneficios de adoptar estilos de vida y ambientes saludables.”.

Lo destacado es nuestro.

- Fiscalización, tribunal competente y acción popular.

“Artículo 15.- La Autoridad Sanitaria fiscalizará el cumplimiento de la presente

³²⁰ Ley nro. 21.413 (DO 01-FEB-2022). Modifica cuerpos legales que indica, para evitar la contaminación con colillas de cigarrillos, entre otras materias. CHILE. M. de Salud. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Última versión. [En línea] <<https://bcn.cl/3gfor>>.

ley, y, en caso de constatar alguna infracción, denunciará el hecho ante el **Juez de Policía Local** competente, según lo dispuesto en el inciso tercero.

Los **inspectores de la municipalidad** respectiva también fiscalizarán el cumplimiento de esta ley, y denunciarán ante los tribunales señalados en el inciso precedente las infracciones que constaten.

El juez de policía local que corresponda será el facultado para imponer la sanción correspondiente, y contra su resolución procederán los recursos que franquea la ley. El procedimiento se sujetará a lo establecido en la ley N°18.287.

Para el cumplimiento de lo dispuesto en la letra d) del artículo 10 la fiscalización corresponderá, además, a la **policía marítima, fluvial y lacustre** y, en caso de constatarse alguna infracción, ésta se deberá denunciar ante el juez señalado en el inciso primero.

En caso alguno se podrá exigir el pago previo de la multa, que será siempre a beneficio municipal.

Cualquier persona podrá denunciar el incumplimiento de las obligaciones establecidas en los artículos 10, 11 y 12.”.

Lo destacado es nuestro.

2.20 El Convenio 187 de la OIT del año 2006³²¹ sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, ratificado por Chile en 2011 y sus elementos.

Chile tiene una tradición en materia de participación en organismos internacionales y ratificación de instrumentos que versan sobre derechos fundamentales de las personas. En materia laboral, Chile es miembro de la OIT, desde el año 1919, y ha ratificado 64 Convenios y 1 Protocolos.³²²

Los Convenios de la OIT son instrumentos de carácter laboral, que se clasifican en

³²¹ Texto del Convenio nro. 187 del año 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo. [En línea] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312332:NO>.

³²² Sitio web de la OIT. Ratificaciones de Chile por número de Convenio.. [En línea] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:::P11200_INSTRUMENT_SORT:3>.

fundamentales, de gobernanza (prioritarios) y técnicos:

Hasta el año 2023, nuestro país ha ratificado los siguientes Convenios, todos los que se encuentran en vigor:

Convenios de la OIT ratificados por Chile a 2023		
Convenio OIT	Ratificación por Chile	Tipo
C001 - Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1)	15-sept-25	Técnico
C002 - Convenio sobre el desempleo, 1919 (núm. 2)	31-may-33	Técnico
C006 - Convenio sobre el trabajo nocturno de los menores (industria), 1919 (núm. 6)	15-sept-25	Técnico
C011 - Convenio sobre el derecho de asociación (agricultura), 1921 (núm. 11)	15-sept-25	Técnico
C012 - Convenio sobre la indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921 (núm. 12)	15-sept-25	Técnico
C013 - Convenio sobre la cerusa (pintura), 1921 (núm. 13)	15-sept-25	Técnico
C014 - Convenio sobre el descanso semanal (industria), 1921 (núm. 14)	15-sept-25	Técnico
C019 - Convenio sobre la igualdad de trato (accidentes del trabajo), 1925 (núm. 19)	08-oct-1931	Técnico
C020 - Convenio sobre el trabajo nocturno (panaderías), 1925 (núm. 20)	31-may-1933	Técnico
C024 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24)	08-oct-31	Técnico
C025 - Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25)	08-oct-31	Técnico
C026 - Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)	31-05-1933	Técnico
C027 - Convenio sobre la indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929 (núm. 27)	31-05-1933	Fundamental
C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) P029 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 ratificado el 19 enero 2021 (En vigor)	31-05-1933	Técnico

C030 - Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (número. 30)	18-10-1935	Técnico
C032 - Convenio sobre la protección de los cargadores de muelle contra los accidentes (revisado), 1932 (número. 32)	18-10-1935	Técnico
C035 - Convenio sobre el seguro de vejez (industria, etc.), 1933 (número. 35)	18-10-1935	Técnico
C036 - Convenio sobre el seguro de vejez (agricultura), 1933 (número. 36)	18-10-1935	Técnico
C037 - Convenio sobre el seguro de invalidez (industria, etc.), 1933 (número. 37)	18-10-1935	Técnico
C038 - Convenio sobre el seguro de invalidez (agricultura), 1933 (número. 38)	18-10-1935	Técnico
C063 - Convenio sobre estadísticas de salarios y horas de trabajo, 1938 (número. 63)Excluyendo la parte III.	10-05-1957	Técnico
C080 - Convenio sobre la revisión de los artículos finales, 1946 (número. 80)	03-11-1949	Técnico
C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (número. 87)	01-02-1999	Fundamental
C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número. 98)	01-02-1999	Fundamental
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (número. 100)	20-09-1971	Fundamental
C103 - Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (número. 103)	14-10-1994	Técnico
C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (número. 105)	01-02-1999	Fundamental
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (número. 111)	20-09-1971	Fundamental
C115 - Convenio sobre la protección contra las radiaciones, 1960 (número. 115)	14-10-1994	Técnico
C121 - Convenio sobre las prestaciones en caso de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, 1964 [Cuadro I modificado en 1980] (número. 121)	30-09-1999	Técnico
C122 - Convenio sobre la política del empleo, 1964 (número. 122)	24-10-1968	De gobernanza
C127 - Convenio sobre el peso máximo, 1967 (número. 127)	03-11-1972	Técnico
C131 - Convenio sobre la fijación de salarios mínimos, 1970 (número. 131)	13-09-1999	Técnico
C135 - Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (número. 135)	13-09-1999	Técnico

C136 - Convenio sobre el benceno, 1971 (núm. 136)	14-10-1994	Técnico
C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 15 años.	01-02-1999	Fundamental
C140 - Convenio sobre la licencia pagada de estudios, 1974 (núm. 140)	13-09-1999	Técnico
C144 - Convenio sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo), 1976 (núm. 144)	29-07-1992	De gobernanza
C151 - Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151)	17-07-2000	Técnico
C156 - Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, 1981 (núm. 156)	14-10-1994	Técnico
C159 - Convenio sobre la readaptación profesional y el empleo (personas inválidas), 1983 (núm. 159)	14-10-1994	Técnico
C161 - Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161)	30-09-1999	Técnico
C162 - Convenio sobre el asbesto, 1986 (núm. 162)	14-10-1994	Técnico
C169 - Convenio sobre pueblos indígenas y tribales, 1989 (núm. 169)	15-09-2008	Técnico
C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	17-07-2000	Fundamental
MLC, 2006 - Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006) De conformidad con los párrafos 2 y 10 de la Norma A4.5, el Gobierno especificó las ramas de seguridad social siguientes: prestaciones de enfermedad; prestaciones de desempleo; prestaciones por lesiones profesionales y prestaciones de maternidad	22-02-2018	Técnico
C187 - Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187)	27-04-2011	Fundamental
C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189)	10-06-2015	Técnico

Tabla 32: Convenios de la OIT ratificados por Chile a 2023.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del sitio web de la OIT.

El Convenio 187 de 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, ratificado por Chile en 2011³²³, ofrece los siguientes contenidos:

³²³ El Convenio nro. 187 de la OIT fue formalmente incorporado a nuestro ordenamiento jurídico, en virtud del Decreto nro. 72 (DO 19-AGO-2011). Promulga el Convenio N° 187 sobre marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo. CHILE. M. de

Estructura y elementos del Convenio nro. 187 de 2006 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo	
Elementos del sistema de gestión pública sobre seguridad y salud en el trabajo	<p><i>Artículo 1</i> <i>A los efectos del presente Convenio:</i></p> <p><i>(a) la expresión política nacional se refiere a la política nacional sobre seguridad y salud en el trabajo y el medio ambiente de trabajo, elaborada de conformidad con los principios enunciados en el artículo 4 del Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155);</i></p> <p><i>(b) la expresión sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo o sistema nacional se refiere a la infraestructura que conforma el marco principal para la aplicación de la política y los programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo;</i></p> <p><i>(c) la expresión programa nacional de seguridad y salud en el trabajo o programa nacional se refiere a cualquier programa nacional que incluya objetivos que deban alcanzarse en un plazo determinado, así como las prioridades y medios de acción destinados a mejorar la seguridad y salud en el trabajo, y los medios para evaluar los progresos realizados, y</i></p> <p><i>(d) la expresión cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud se refiere a una cultura en la que el derecho a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable se respeta en todos los niveles, en la que el gobierno, los empleadores y los trabajadores participan activamente en iniciativas destinadas a asegurar un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema de derechos, responsabilidades y deberes bien definidos, y en la que se concede la máxima prioridad al principio de prevención.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
Obligaciones del Estado relativas al objetivo (art. 2)	<p><i>1. Promover la mejora continua de la seguridad y salud en el trabajo con el fin de prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo mediante el desarrollo de una política, un sistema y un programa nacionales, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.</i></p> <p><i>2. Adoptar medidas activas con miras a conseguir de forma progresiva un medio ambiente de trabajo seguro y saludable mediante un sistema nacional y programas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, teniendo en cuenta los principios recogidos en los instrumentos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) pertinentes para el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.</i></p> <p><i>3. Todo Miembro, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores, deberá examinar periódicamente las medidas que podrían adoptarse para ratificar los</i></p>

	<p><i>convenios pertinentes de la OIT en materia de seguridad y salud en el trabajo.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>Obligaciones del Estado en virtud de la Política Nacional (art. 3)</p>	<p><i>1. Todo Miembro deberá promover un ambiente de trabajo seguro y saludable mediante la elaboración de una política nacional.</i></p> <p><i>2. Todo Miembro deberá promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.</i></p> <p><i>3. Al elaborar su política nacional, todo Miembro deberá promover, de acuerdo con las condiciones y práctica nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>Sistema Nacional (art. 4)</p>	<p><i>1. Todo Miembro deberá elaborar, aplicar, controlar y reexaminar periódicamente un programa nacional de seguridad y salud en el trabajo en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores.</i></p> <p><i>2. El programa nacional deberá:</i></p> <p><i>(a) promover el desarrollo de una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud;</i></p> <p><i>(b) contribuir a la protección de los trabajadores mediante la eliminación de los peligros y riesgos del trabajo o su reducción al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales, con miras a prevenir las lesiones, enfermedades y muertes ocasionadas por el trabajo y a promover la seguridad y salud en el lugar de trabajo;</i></p> <p><i>(c) elaborarse y reexaminarse sobre la base de un análisis de la situación nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, que incluya un análisis del sistema nacional de seguridad y salud en el trabajo;</i></p> <p><i>(d) incluir objetivos, metas e indicadores de progreso, y</i></p> <p><i>(e) ser apoyado, cuando sea posible, por otros programas y planes nacionales de carácter complementario que ayuden a alcanzar progresivamente el objetivo de un medio ambiente de trabajo seguro y saludable.</i></p> <p><i>3. El programa nacional deberá ser ampliamente difundido y, en la medida de lo posible, ser respaldado y puesto en marcha por las más altas autoridades nacionales.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>

Tabla 33: Estructura y elementos del Convenio nro. 187 de 2006 de la OIT sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto de la norma publicado en el web de la OIT.

Los elementos del el Convenio 187 antes expuestos, lo conforman como una propuesta de sistema de gestión pública, cercano a modelos o sistemas de gestión técnicos, tales como la norma ISO 9001 sobre sistema de gestión de la calidad, o la OHSAS 18001 sobre sistema de gestión de la seguridad y salud ocupacional. Lo esencial a todo modelo de gestión es la idea de la mejora continua, mediante un ciclo continuo de acciones de seguimiento y verificación de objetivos previamente establecidos, y que se resume en un ciclo de cuatro pasos, a saber, planificar, hacer, verificar y actuar.

Para concluir, a nuestro entender, la importancia de la ratificación del Convenio 187 para nuestro sistema jurídico en materia de protección de la vida y salud del trabajador tiene un doble alcance: primero, obligar a cumplir con el ciclo de la mejora continua o constante de planes, programas, objetivos y política de seguridad y salud en el trabajo y el medioambiente de trabajo, cuyo responsable es el Estado de Chile, no bastando con la actividad del legislador normando estas materias. En segundo lugar, el Convenio 187 de la OIT, en cuanto instrumento que versa sobre derechos fundamentales de la persona del trabajador, puede ser directamente esgrimido como parte de las consideraciones del juez laboral en la dictación de su sentencia definitiva, sea en un juicio de Tutela Laboral, o en un juicio de aplicación general en materia de responsabilidad del empleador por siniestros laborales, en virtud del nuevo art. 459 N°5 del CT:

“Art. 459. La sentencia definitiva deberá contener:

- 1.- El lugar y fecha en que se expida;*
- 2.- La individualización completa de las partes litigantes;*
- 3.- Una síntesis de los hechos y de las alegaciones de las partes;*
- 4.- El análisis de toda la prueba rendida, los hechos que estime probados y el razonamiento que conduce a esta estimación;*
- 5.- Los preceptos constitucionales, legales o los contenidos en tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes, las consideraciones jurídicas y los principios de derecho o de equidad en que el fallo se funda;***
- 6.- La resolución de las cuestiones sometidas a la decisión del tribunal, con expresa determinación de las sumas que ordene pagar o las bases necesarias para su liquidación, si ello fuere procedente, y*

7.- El pronunciamiento sobre el pago de costas y, en su caso, los motivos que tuviere el tribunal para absolver de su pago a la parte vencida.

La sentencia que se dicte en la audiencia preparatoria, sólo deberá cumplir con los requisitos de los números 1, 2, 5, 6 y 7.”.

Lo destacado es nuestro.

2.20.1 Necesidad de la ratificación de los Convenios 190 del año 2019 y 191 del año 2023.

Como apreciación personal, consideramos como un tema pendiente por nuestro país para el corto plazo, una futura ratificación de dos Convenios:

- C190 - Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190)
- C191 - Convenio sobre un entorno de trabajo seguro y saludable (consiguientes enmiendas), 2023 (núm. 191)

Consideramos necesaria la ratificación del Convenio 190 de 2019 sobre la violencia y acoso, por estar en sintonía con la normativa internacional y regional que Chile ha suscrito en materia de violencias de género, como por ejemplo la CEDAW o Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por nuestro país en 1989, y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención Belem Do Pará, ratificada por Chile en 1996. El tema de la prevención, y no solo la punición de las violencias, consideramos desborda la realidad de género, siendo necesario abordarlo en clave de gestión en diversos tópicos, escenarios y realidades, tales como los establecimientos educacionales y los espacios laborales.

Finalmente, consideramos también necesaria la ratificación del Convenio 191 de 2023 sobre un entorno de trabajo seguro y saludable, por ser complementario al Convenio 187 de 2006, ya incorporado a nuestro país.

2.21 Trayectoria histórica particular y panorama actual de las normas sanitarias y de prevención de riesgos laborales en Chile.

2.21.1 Línea de tiempo de la normativa sanitaria general.

Como línea de tiempo de la historia de normas sanitarias generales en nuestro país, proponemos la siguiente lista:

Línea de tiempo de la normativa sanitaria general en Chile		
Norma	Materia	Fecha publicación DO
LEY S/N	<i>Lei de policía sanitaria</i>	30-DIC-1886
Ley 1079 BIS	<i>Inspectores sanitarios</i>	29-SEP-1898
LEY 1835	<i>Autoriza la inversión de 11.500. 000 para contratar en licitación pública las obras de defensa de Valparaíso contra las inundaciones i los trabajos de alcantarillado de diversas ciudades de la republica.</i>	14-FEB-1906
LEY 3185	<i>Autoriza al presidente de la república para dictar los reglamentos necesarios para la explotacion de los servicios de agua potable i saneamiento; i dispone que con las utilidades que se obtengan se instalarán nuevos servicios i se mejorarán los existentes de acuerdo con el plan que se indica</i>	13-ENE-1917
DECRETO 236	<i>Reglamento general de alcantarillados particulares fosas septicas, camaras filtrantes, camaras de contacto, camaras absorbentes y letrinas domiciliarias</i>	23-MAY-1926
LEY 3385	Sin nombre, pero es el Código Sanitario Ministerio del Interior	22-JUN-1918
DECRETO LEY 602	Sin nombre, pero es el Código Sanitario Ministerio de Higiene, Asistencia, Previsión y Trabajo	20-OCT-1925
DFL 226	Sin nombre, pero es el Código Sanitario	29-MAY-1931

	Ministerio de Bienestar Social	
DFL 725	Código Sanitario Ministerio de Salud Pública	31-ENE-1968

Tabla 34: Línea de tiempo de la normativa sanitaria general en Chile.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de las normas, obtenidas del sitio BCN.

2.21.2. Trayectoria especial de la normativa sanitaria laboral.

Nuestro ordenamiento jurídico ha tenido las siguientes seis normas históricas reguladoras de condiciones sanitarias básicas mínimas para los recintos laborales:

- **Decreto nro. 217 de 1926.** “*Reglamento de higiene y seguridad industriales*” (DO 04-MAY-1926);
- **Decreto nro. 655 de 1941.** Aprueba el reglamento sobre higiene y seguridad industriales (DO 07-MAR-1941);
- **Decreto nro. 762 de 1956.** Deroga el decreto número 85, del presente año, sin tramitar, y aprueba el reglamento de condiciones sanitarias mínimas en la industria (DO 28-SEP-1956);
- **Decreto nro. 78 de 1983.** Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales mínimas en los lugares de trabajo (DO 21-OCT-1983);
- **Decreto nro. 745 de 1993.** Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo (DO 08-JUN-1993); y
- **Decreto nro. 594 de 2000.** Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo (DO 29-ABR-2000).

2.21.2.1 El DS nro. 594³²⁴ del año 2000 y sus principales normas protectoras de la vida y salud del trabajador.

A modo de introducción en relación al contenido del DS nro. 594, exponemos su estructura geográfica:

- TÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES
- TÍTULO II DEL SANEAMIENTO BÁSICO DE LOS LUGARES DE TRABAJO
- TÍTULO III DE LAS CONDICIONES AMBIENTALES
- TÍTULO IV DE LA CONTAMINACIÓN AMBIENTAL
- TÍTULO V DE LOS LÍMITES DE TOLERANCIA BIOLÓGICA
- TÍTULO VI DEL LABORATORIO NACIONAL DE REFERENCIA
- TÍTULO VII DE LA FISCALIZACIÓN Y SANCIONES
- TITULO FINAL

En la tabla siguiente extractamos las principales normas con contenido protector que el DS nro. 594 ofrece:

El DS nro. 594 y sus principales normas con contenido protector de la vida y salud del trabajador	
Obligatoria para todo lugar de trabajo	<i>Artículo 1°: El presente reglamento establece las condiciones sanitarias y ambientales básicas que deberá cumplir todo lugar de trabajo, sin perjuicio de la reglamentación específica que se haya dictado o se dicte para aquellas faenas que requieren condiciones especiales.</i>
Fiscalización a cargo de la autoridad sanitaria	<i>Artículo 2°: Corresponderá a los Servicios de Salud, y en la Región Metropolitana al Servicio de Salud del Ambiente, fiscalizar y controlar el cumplimiento de las disposiciones del presente reglamento y las del Código Sanitario en la misma materia (...).</i>
Deber del empleador de ofrecer condiciones sanitarias tanto a trabajadores propios como externos	<i>Artículo 3°: La empresa está obligada a mantener en los lugares de trabajo las condiciones sanitarias y ambientales necesarias para proteger la vida y la salud de los trabajadores que en ellos se desempeñan, sean éstos dependientes directos suyos o lo sean de terceros contratistas que realizan actividades para ella.</i>

³²⁴ Decreto nro. 594 (DO 29-ABR-2000). Aprueba reglamento sobre condiciones sanitarias y ambientales básicas en los lugares de trabajo . CHILE. M. de Salud. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). Última versión. [En línea] <<https://bcn.cl/3do5c>>.

Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones como norma complementaria	<i>Artículo 4°: La construcción, reconstrucción, alteración, modificación y reparación de los establecimientos y locales de trabajo en general, se regirán por la Ordenanza General de Urbanismo y Construcciones vigente.</i>
Pisos sólidos y no resbaladizos	<i>Artículo 5°: Los pavimentos y revestimientos de los pisos serán, en general, sólidos y no resbaladizos. En aquellos lugares de trabajo donde se almacenen, fabriquen o manipulen productos tóxicos o corrosivos, de cualquier naturaleza, los pisos deberán ser de material resistente a éstos, impermeables y no porosos, de tal manera que faciliten una limpieza oportuna y completa. Cuando las operaciones o el proceso expongan a la humedad del piso, existirán sistemas de drenaje u otros dispositivos que protejan a las personas contra la humedad.</i>
Se subsume regla técnica: NCh. 382:2013 (Art. 5 inc. final)	<i>Para efectos del presente reglamento se entenderá por sustancias tóxicas, corrosivas, peligrosas, infecciosas, radiactivas, venenosas, explosivas o inflamables aquellas definidas en la Norma Oficial NCh. 382:2013.</i>
Pasillos libres de obstáculos y amplios	<p><i>Artículo 7°: Los pisos de los lugares de trabajo, así como los pasillos de tránsito, se mantendrán libres de todo obstáculo que impida un fácil y seguro desplazamiento de los trabajadores, tanto en las tareas normales como en situaciones de emergencia.</i></p> <p><i>Artículo 8°: Los pasillos de circulación serán lo suficientemente amplios de modo que permitan el movimiento seguro del personal, tanto en sus desplazamientos habituales como para el movimiento de material, sin exponerlos a accidentes. Así también, los espacios entre máquinas por donde circulen personas no deberán ser inferiores a 150 cm.</i></p>
Trabajadores que pernoctan	<p><i>Artículo 9.- En aquellas faenas en que por su naturaleza los trabajadores, estén obligados a pernoctar en campamentos de la empresa, el empleador deberá proveer dormitorios separados para hombres y mujeres, dotados de una fuente de energía eléctrica, con pisos, paredes y techos que aislen de condiciones climáticas externas.</i></p> <p><i>En las horas en que los trabajadores ocupen los dormitorios, la temperatura interior, en cualquier instante, no deberá ser menor de 10 °C ni mayor de 30 °C. Además, dichos dormitorios deberán tener la amplitud necesaria que evite el hacinamiento, para cuyos efectos se diseñarán considerando, por cada trabajador, un volumen de 10 m³, sin perjuicio de cumplir los criterios de ventilación establecidos en el artículo 32 del presente reglamento.</i></p> <p><i>Los dormitorios deberán estar dotados de una cama o camarote para cada trabajador confeccionado de material resistente, complementado con colchón y almohada en buenas condiciones. El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para que los dormitorios se mantengan limpios.</i></p>
Trabajo en locaciones cielo abierto	<i>Artículo 10: En los trabajos que necesariamente deban ser realizados en locales descubiertos o en sitios a cielo abierto, deberán tomarse precauciones adecuadas que protejan a los trabajadores contra las</i>

	<p><i>inclemencias del tiempo.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
Control de plagas	<p><i>Artículo 11: Los lugares de trabajo deberán mantenerse en buenas condiciones de orden y limpieza. Además, deberán tomarse medidas efectivas para evitar la entrada o eliminar la presencia de insectos, roedores y otras plagas de interés sanitario.</i></p>
Agua potable y 100 litros mínimo por persona y por día	<p><i>Artículo 12: Todo lugar de trabajo deberá contar con agua potable destinada al consumo humano y necesidades básicas de higiene y aseo personal, de uso individual o colectivo. Las instalaciones, artefactos, canalizaciones y dispositivos complementarios de los servicios de agua potable deberán cumplir con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.</i></p> <p>(...)</p> <p><i>Artículo 14: Todo lugar de trabajo que tenga un sistema propio de abastecimiento, cuyo proyecto deberá contar con la aprobación previa de la autoridad sanitaria, deberá mantener una dotación mínima de 100 litros de agua por persona y por día, la que deberá cumplir con los requisitos establecidos en el artículo 13° del presente reglamento.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
Disposición de Residuos Industriales Líquidos y Sólidos	<p><i>Artículo 16: No podrán vaciarse a la red pública de desagües de aguas servidas sustancias radiactivas, corrosivas, venenosas, infecciosas, explosivas o inflamables o que tengan carácter peligroso en conformidad a la legislación y reglamentación vigente. La descarga de contaminantes al sistema de alcantarillado se ceñirá a lo dispuesto en la Ley de Bases Generales del Medio Ambiente y las normas de emisión y demás normativa complementaria de ésta.</i></p>
Baños y duchas	<p><i>Artículo 21: Todo lugar de trabajo estará provisto de servicios higiénicos, de uso individual o colectivo, que dispondrán como mínimo de excusado y lavatorio. Cada excusado se colocará en un compartimento con puerta, separado de los compartimentos anexos por medio de divisiones permanentes.</i></p> <p><i>Cuando la naturaleza del trabajo implique contacto con sustancias tóxicas o cause suciedad corporal, deberán disponerse de duchas con agua fría y caliente para los trabajadores afectados. Si se emplea un calentador de agua a gas para las duchas, éste deberá estar siempre provisto de la chimenea de descarga de los gases de combustión al exterior y será instalado fuera del recinto de los servicios higiénicos en un lugar adecuadamente ventilado.</i></p> <p><i>Artículo 22.- En los lugares de trabajo donde laboren hombres y mujeres deberán existir servicios higiénicos independientes y separados.</i></p> <p><i>Será responsabilidad del empleador mantener el o los servicios</i></p>

	<p><i>higiénicos protegidos del ingreso de vectores de interés sanitario. Asimismo, deberá asegurar su buen estado de funcionamiento y limpieza de sus artefactos, así como disponer, en su interior, de jabón líquido para la limpieza de manos, de sistemas higiénicos desechables para el secado de manos y papel higiénico en cantidad suficiente. Los servicios higiénicos deberán contar con un sistema de ventilación natural o artificial.</i></p> <p><i>Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso primero, cuando el número total de trabajadores y trabajadoras sea de diez o menos, el empleador podrá habilitar un servicio higiénico de uso universal para hombres y mujeres, el que deberá contar con cierre interior y cumplir con las exigencias dispuestas en el inciso precedente.</i></p> <p><i>Art. 23 inciso final:</i></p> <p><i>En los servicios higiénicos para hombres, se podrá reemplazar el 50% de los excusados por urinarios individuales o colectivos y, en este último caso, la equivalencia será de 60 centímetros de longitud por urinario.</i></p> <p><i>Artículo 25: Los servicios higiénicos y/o las letrinas sanitarias o baños químicos no podrán estar instalados a más de 75 metros de distancia del área de trabajo, salvo casos calificados por la autoridad sanitaria.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
<p>Guardarropías y Comedores</p>	<p><i>Artículo 27: Todo lugar de trabajo donde el tipo de actividad requiera el cambio de ropa, deberá estar dotado de un recinto fijo o móvil destinado a vestidor, cuyo espacio interior deberá estar limpio y protegido de condiciones climáticas externas. Cuando trabajen hombres y mujeres los vestidores deberán ser independientes y separados.</i></p> <p><i>(...)</i></p> <p><i>En aquellos lugares en que los trabajadores están expuestos a sustancias tóxicas o infecciosas, éstos deberán tener 2 casilleros individuales, separados e independientes, uno destinado a la ropa de trabajo y el otro a la vestimenta habitual. En tal caso, será responsabilidad del empleador hacerse cargo del lavado de la ropa de trabajo y adoptar las medidas que impidan que el trabajador la saque del lugar de trabajo.</i></p>
<p>Comedores</p>	<p><i>Artículo 28: Cuando por la naturaleza o modalidad del trabajo que se realiza, los trabajadores se vean precisados a consumir alimentos en el sitio de trabajo, se dispondrá de un comedor para este propósito, el que estará completamente aislado de las áreas de trabajo y de cualquier fuente de contaminación ambiental y será reservado para comer, pudiendo utilizarse además para celebrar reuniones y actividades recreativas. El empleador deberá adoptar las medidas necesarias para mantenerlo en condiciones higiénicas adecuadas.</i></p> <p><i>El comedor estará provisto con mesas y sillas con cubierta de material lavable y piso de material sólido y de fácil limpieza, deberá contar con sistemas de protección que impidan el ingreso de vectores y</i></p>

	<p><i>estará dotado con agua potable para el aseo de manos y cara. Además, en el caso que los trabajadores deban llevar su comida al inicio del turno de trabajo, dicho comedor deberá contar con un medio de refrigeración, coccinilla, lavaplatos y sistema de energía eléctrica.</i></p> <p><i>Lo destacado es nuestro.</i></p>
<p>Ventilación</p>	<p><i>Artículo 32: Todo lugar de trabajo deberá mantener, por medios naturales o artificiales, una ventilación que contribuya a proporcionar condiciones ambientales confortables y que no causen molestias o perjudiquen la salud del trabajador.</i></p> <p><i>Artículo 33: Cuando existan agentes definidos de contaminación ambiental que pudieran ser perjudiciales para la salud del trabajador, tales como aerosoles, humos, gases, vapores u otras emanaciones nocivas, se deberá captar los contaminantes desprendidos en su origen e impedir su dispersión por el local de trabajo.</i></p> <p><i>Con todo, cualquiera sea el procedimiento de ventilación empleado se deberá evitar que la concentración ambiental de tales contaminantes dentro del recinto de trabajo exceda los límites permisibles vigentes.</i></p> <p><i>Artículo 34: Los locales de trabajo se diseñarán de forma que por cada trabajador se provea un volumen de 10 metros cúbicos, como mínimo, salvo que se justifique una renovación adecuada del aire por medios mecánicos. En este caso deberán recibir aire fresco y limpio a razón de 20 metros cúbicos por hora y por persona o una cantidad tal que provean 6 cambios por hora, como mínimo, pudiéndose alcanzar hasta los 60 cambios por hora, según sean las condiciones ambientales existentes, o en razón de la magnitud de la concentración de los contaminantes.</i></p>
<p>Condiciones Generales de Seguridad</p>	<p><i>Artículo 37: Deberá suprimirse en los lugares de trabajo cualquier factor de peligro que pueda afectar la salud o integridad física de los trabajadores.</i></p> <p><i>Todos los locales o lugares de trabajo deberán contar con vías de evacuación horizontales y/o verticales que, además de cumplir con las exigencias de la Ordenanza General de Urbanismo y Construcción, dispongan de salidas en número, capacidad y ubicación y con la identificación apropiada para permitir la segura, rápida y expedita salida de todos sus ocupantes hacia zonas de seguridad.</i></p> <p><i>Señaléticas: Las dependencias de los establecimientos públicos o privados deberán contar con señalización visible y permanente en las zonas de peligro, indicando el agente y/o condición de riesgo, así como las vías de escape y zonas de seguridad ante emergencias.</i></p> <p><i>Artículo 38: Deberán estar debidamente protegidas todas las partes móviles, transmisiones y puntos de operación de maquinarias y equipos.</i></p>

Almacenamiento de sustancias peligrosas	<p><i>Artículo 42: El almacenamiento de materiales deberá realizarse por procedimientos y en lugares apropiados y seguros para los trabajadores.</i></p> <p><i>Todo lo referente al almacenamiento de sustancias peligrosas se regirá por lo dispuesto en el decreto supremo N° 43 de 2015 del Ministerio de Salud, que aprueba el Reglamento de Almacenamiento de Sustancias Peligrosas. No obstante lo anterior, para aquellas exclusiones establecidas en el artículo 3 de dicha norma, los recintos que almacenen sustancias peligrosas clasificadas según NCh. 382:2013 (...)</i></p> <p><i>e) Las sustancias peligrosas deberán estar etiquetadas de acuerdo a lo establecido en el Título XII, del decreto supremo N° 43, de 2015, del Ministerio de Salud, con excepción de los plaguicidas que deberán ajustarse a la normativa específica para ellos.</i></p>
Conducción de vehículos técnicos	<p><i>Artículo 43: Para conducir maquinarias automotrices en los lugares de trabajo, como tractores, sembradoras, cosechadoras, bulldozers, palas mecánicas, palas cargadoras, aplanadoras, grúas, motoniveladoras, retroexcavadoras, traíllas y otras similares, los trabajadores deberán poseer la licencia de conductor que exige la Ley de Tránsito.</i></p>
Extintores	<p><i>Artículo 45: Todo lugar de trabajo en que exista algún riesgo de incendio, ya sea por la estructura del edificio o por la naturaleza del trabajo que se realiza, deberá contar con extintores de incendio, del tipo adecuado a los materiales combustibles o inflamables que en él existan o se manipulen.</i></p>
Equipos de Protección Personal (EPP) costeados por el empleador	<p><i>Artículo 53.- El empleador deberá proporcionar a sus trabajadores, libres de todo costo y cualquiera sea la función que éstos desempeñen en la empresa, los elementos de protección personal que cumplan con los requisitos, características y tipos que exige el riesgo a cubrir y la capacitación teórica y práctica necesaria para su correcto empleo debiendo, además, mantenerlos en perfecto estado de funcionamiento. Por su parte el trabajador deberá usarlos en forma permanente mientras se encuentre expuesto al riesgo.</i></p>
Contaminación ambiental	<p><i>Artículo 56: Los límites permisibles para sustancias químicas y agentes físicos son índices de referencia del riesgo ocupacional.</i></p> <p><i>Artículo 58: Se prohíbe la realización de trabajos, sin la protección personal correspondiente, en ambientes en que la atmósfera contenga menos de 18% de oxígeno. Sin embargo, deberá considerarse que la disponibilidad real de oxígeno depende de la presión parcial de esta sustancia.</i></p>
Responsabilidad del empleador por sobrepasarse los límites permisibles de aquellos agentes químicos y	<p><i>Artículo 57.- En el caso en que una medición representativa de las concentraciones de sustancias contaminantes existentes en el ambiente de trabajo o de la exposición a agentes físicos, demuestre que han sido sobrepasados los valores que se establecen como límites permisibles, el empleador deberá iniciar de inmediato las acciones necesarias para controlar el riesgo en su origen.</i></p>

físicos capaces de provocar efectos adversos en el trabajador	<p><i>Si no es factible implementar la o las medidas preventivas en su totalidad, el empleador deberá proteger al trabajador del riesgo residual entregándole la protección personal de acuerdo a lo establecido en el artículo 53 del presente reglamento.</i></p> <p><i>En cualquier caso, el empleador será responsable de evitar que los trabajadores realicen su trabajo en condiciones de riesgo para su salud.</i></p>
Ruido	<p><i>Artículo 74: La exposición ocupacional a ruido estable o fluctuante deberá ser controlada de modo que para una jornada de 8 horas diarias ningún trabajador podrá estar expuesto a un nivel de presión sonora continuo equivalente superior a 85 dB(A) lento, medidos en la posición del oído del trabajador.</i></p> <p><i>Artículo 81: En ningún caso se permitirá que trabajadores carentes de protección auditiva personal estén expuestos a niveles de presión sonora peak superiores a 140 dB(C) peak, cualquiera sea el tipo de trabajo.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>
Digitación	<p><i>Artículo 95: Un trabajador no podrá dedicar a la operación de digitar, para uno o más empleadores, un tiempo superior a 8 horas diarias ni a 40 horas semanales, debiendo concedérsele un descanso de cinco minutos después de cada período de 20 minutos de digitación continua, durante la jornada de trabajo.</i></p> <p>Lo destacado es nuestro.</p>

Tabla 35: El DS nro. 594 y sus principales normas con contenido protector de la vida y salud del trabajador.

Fuente: Elaboración propia, sobre la base del texto original de las normas, obtenidas del sitio BCN.

En suma, el DS nro. 594 es una suerte de Código Sanitario laboral obligatorio.

CONCLUSIONES

- 1) La génesis o *Big Bang* de la producción de normas jurídicas con finalidad protectora de la vida y salud del trabajador, sea con contenido preventivo, o reactivo, sea apuntando a aspectos de seguridad o sobre higiene y salubridad, a nuestro entender se encuentra en la primera ley de alcoholes nro. 1.515 (DO 20.01.1902)
- 2) El Reglamento Interno como complemento y desarrollo privado unilateral del empleador a la gestión de seguridad, mejorando o detallando en cada realidad empresarial el piso mínimo legal, es una innovación incorporada a nuestra legislación laboral en la ley 4.055.
- 3) El punto de partida del deber de protección de la vida y salud del obrero lo encontramos en el art. 37 de la ley 4.053 de 1924 sobre contrato de trabajo para obreros.
- 4) Las primeras normas de protección a los menores de edad y las mujeres están presentes en la ley 4.053 de 1924 sobre contrato de trabajo para obreros, las cuales incluían el descanso pre y post natal, de 40 y 20 días respectivamente, pero sin establecer un beneficio pecuniario sustitutivo de la remuneración durante dicho descanso; además de obligación, bajo ciertos presupuestos, de contar con escuelas para los trabajadores menores de edad al interior de los recintos laborales.
- 5) La ley 4.059 de 1924 contiene la definición de empleado en el art. 2: “*se considerarán como empleados todas las personas, sin distinción de sexo o edad, que realicen un trabajo en que predomine el esfuerzo intelectual sobre el físico, a las órdenes de un empleador y en virtud de un contrato individual o colectivo.*”.
- 6) De las más de 110 reformas al Código del Trabajo vigente, cuyo texto base data desde el año 1987 (ley nro. 18.620), más de la mitad de ellas corresponden a normas con contenido protector de la dignidad, vida y salud de los trabajadores.
- 7) En materia de siniestros laborales y su aseguramiento, las normas del Título II del Libro II del Código del Trabajo de 1931 (DFL nro. 178) perdieron vigencia en 1968, año en que se publica la Ley 16.744, vigente hasta nuestros días, la cual instauro un nuevo régimen de Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
- 8) La reforma de la ley 17.398 incorpora a la Carta Fundamental de 1925 nuevos derechos

de contenido social, como por ejemplo, la garantía del derecho al trabajo y su protección (art. 10 N°14), la nueva garantía, del derecho a la seguridad social (art. 10 N°16).

- 9) El DL nro. 1.006 de 1975 o Estatuto social de la empresa es la primera propuesta e instalación del principio de subsidiariedad del Estado y de los principios internacionales de la seguridad social.
- 10) Respecto del DL nro. 2.200. se establece expresamente en el Título IX De la protección de los trabajadores, Párrafo 2°. De la protección a la maternidad, que dichas normas son de aplicación transversal y universal dentro del territorio, tanto sector privado como público.
- 11) En la Constitución Política de 1980, el límite de la seguridad pública a la libertad de trabajo, está vinculado a todas las normas laborales que contempla criterios de seguridad contra accidentes laborales, o catástrofes medioambientales, tales como la Ley nro. 16.744, y los numerosos reglamentos de seguridad por rubros o temas, tales como: minas, puertos, transporte privado de trabajadores agrícolas de temporada, sustancias y residuos peligrosos, instalaciones radiactivas, jardines infantiles, establecimientos educacionales, baños públicos, cementerios, mataderos y frigoríficos,, certificación de calidad de elementos de protección personal, etc. Por su parte, el límite de la salubridad pública está en total armonía y tiene directa relación con aquellas normas sanitarias y de seguridad laboral, tales como la Ley 16.744 y el actual Decreto Supremo nro. 594.
- 12) En la nueva figura del autodespido incorporada por la ley 19.010 de 1990, lo que se reprocha por el legislador, son las conductas cometidas por el empleador que afectan bienes jurídicos tales como la integridad física y psíquica de la persona del trabajador, y que años más tarde, en virtud de la reforma de la ley 19.759, pasaron estos a ser identificados y reconocidos como parte de los derechos fundamentales o garantías constitucionales de los trabajadores en el art. 5° del CT, para finalmente contar con una tutela judicial directa al incorporarse el nuevo procedimiento de Tutela Laboral en virtud de la Reforma Procesal de la ley nro. 20.087 de 2006 y sus modificaciones posteriores.
- 13) La ley 19.759 (DO 05-OCT-2001), consideramos es un hito histórico normativo por tres razones: i) en primer lugar, por incorporar la noción de DDFF de la persona del trabajador como límite a las facultades del empleador, en el art. 5 del CT, lo cual es una bajada de dichos derechos al nivel legal, reforzando la noción de eficacia directa de los DDFF del trabajador; ii) luego, por ser la primera norma laboral que incorpora al código

laboral chileno, la noción de dignidad, a propósito del reglamento interno, y que funcionó como complemento del principio de la no discriminación laboral, que fuera incorporado por el Acta Constitucional nro. 3 de 1976. Debe hacerse presente, que el concepto dignidad vuelve a ser reforzado, en virtud de la leyes nro. 20.005 de 2005 que incorpora la figura del acoso sexual laboral, y nro., 20.607 de 2012 sobre acoso laboral; y iii) finalmente, por rebajar la histórica jornada semanal, vigente y unificada desde el DL 2.200, de 48 a 45 horas, con entrada en vigencia diferida y sin gradualidad, según lo ordenado en el art. 3° transitorio de la ley en comento, a partir del 1° de enero de 2005.

- 14) Existe un debate abierto en torno a la obligatoriedad de brindar de publicidad al registro de sentencias condenatorias de tutela laboral por vulneración de derechos fundamentales individuales del trabajador o discriminación laboral. A nuestro entender, la norma del art. 495 inciso final, al no contar con una similar redacción a los arts. 294 bis y 407, toda vez que omite la obligación de publicar semestralmente la nómina de empleadores infractores, genera la duda, considerando que en los organismos públicos se rigen por el principio constitucional de la legalidad del art. 7° de la Carta Fundamental vigente a esta fecha, estando aquellos facultados para realizar los actos que la ley expresamente los faculta. No obstante lo anterior, a falta de norma expresa que incluya la obligación de publicar este registro, sostenemos que por aplicación de las normas de transparencia pasiva de la ley 20.285 del año 2008, cualquier persona interesada tiene derecho solicitar dichos registros a la Dirección del Trabajo, bajo el procedimiento y los canales de contacto establecidos para tal fin.
- 15) En virtud de la ley nro. 21.018 de 2017, y del juego de los arts. 420 letra f) del CT y 69 de la ley 16.744, a nuestro entender, queda reconocida la posibilidad de que, frente a un daño causado por un accidente del trabajo o enfermedad profesional atribuible a culpa o dolo del empleador (y no a la culpa o dolo del propio trabajador siniestrado), tanto la víctima directa, como sus herederos, puedan reclamar las indemnizaciones de todo tipo de daño, tanto patrimonial como moral, en sede laboral, aplicándose las normas procesales especiales del ramo, pero aplicándose las normas sustantivas civiles de la responsabilidad en la resolución del asunto. No obstante lo anterior, consideramos que estas normas en comento excluyen de la aplicación de la jurisdicción laboral aquellos casos en que víctimas indirectas o por repercusión, que no son herederos de trabajador, y

que se ven afectadas económica y moralmente, reclaman la indemnización del daño extracontractual tanto patrimonial como moral, debiendo resolverse estos casos en sede civil, sujetándose en su totalidad a las normas civiles, tanto adjetivas como sustantivas.

- 16) Consideramos que las normas relativas al régimen de jornada, descansos y días feriados legales, son parte del deber ético- jurídico de protección de la dignidad, vida y salud del trabajador, al otorgar límites temporales que benefician la salud y condiciones de vida de aquél.
- 17) En términos generales, la ley 21.280, incluye de forma expresa dentro del manto protector del procedimiento de Tutela Laboral al mundo de los funcionarios públicos. En consecuencia, y de modo similar a las normas de Protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar del Título II del Libro II de nuestro código laboral, la ley en revisión confirma una de nuestras hipótesis de trabajo en la presente memoria, cual es el carácter expansivo del marco regulatorio protector de la vida y salud de las trabajadoras y los trabajadores y el respeto a su dignidad.
- 18) La ley nro. 21.327 del año 2021 sobre modernización de la Dirección del Trabajo, establece como regla general en materia de comunicaciones y registro, el medio digital, siendo específicamente el correo electrónico el medio dispuesto para todo tipo de comunicaciones en torno a la labor de la Dirección del Trabajo. Lo anterior no obsta a que aquellos particulares que carezcan de medios electrónicos, no tengan acceso a ellos o sólo actúen excepcionalmente a través de tales medios, puedan solicitar por escrito y de forma fundada, ante la Dirección del Trabajo, que la relación y comunicación con ésta se realice mediante forma diversa, y en definitiva se establezca un medio tradicional analógico o físico de comunicación, al tenor del nuevo art. 516 del CT.
- 19) la importancia de la ratificación del Convenio 187 para nuestro sistema jurídico en materia de protección de la vida y salud del trabajador tiene un doble alcance: primero, obligar a cumplir con el ciclo de la mejora continua o constante de planes, programas, objetivos y política de seguridad y salud en el trabajo y el medioambiente de trabajo, cuyo responsable es el Estado de Chile, no bastando con la actividad del legislador normando estas materias. En segundo lugar, el Convenio 187 de la OIT, en cuanto instrumento que versa sobre derechos fundamentales de la persona del trabajador, puede ser directamente esgrimido como parte de las consideraciones del juez laboral en la dictación de su sentencia definitiva, sea en un juicio de Tutela Laboral, o en un juicio de

aplicación general en materia de responsabilidad del empleador por siniestros laborales, en virtud del nuevo art. 459 N°5 del CT

- 20) Consideramos necesaria la ratificación del Convenio 190 de 2019 sobre la violencia y acoso, por estar en sintonía con la normativa internacional y regional que Chile ha suscrito en materia de violencias de género, como por ejemplo la CEDAW o Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, ratificada por nuestro país en 1989, y la Convención Interamericana para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer o Convención Belem Do Pará, ratificada por Chile en 1996. El tema de la prevención, y no solo la punición de las violencias, consideramos desborda la realidad de género, siendo necesario abordarlo en clave de gestión en diversos tópicos, escenarios y realidades, tales como los establecimientos educacionales y los espacios laborales.
- 21) Consideramos también necesaria la ratificación del Convenio 191 de 2023 sobre un entorno de trabajo seguro y saludable, por ser complementario al Convenio 187 de 2006, ya incorporado a nuestro país.
- 22) El DS nro. 594, es una suerte de Código Sanitario laboral, que conecta a normas técnicas, tales como la NCh. 382 Of2004 sobre sustancias peligrosas.//

BIBLIOGRAFÍA

Índice de Autores

CASTILLO FERNÁNDEZ, Simón. La vivienda popular en Chile urbano (1880-1930). Un estado de la cuestión interdisciplinario. *Historia*, Santiago, vol. 51 nro. 1, pp. 227-251, jun. 2018. Disponible en <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-71942018000100227&lng=es&nrm=iso>.

DOMÍNGUEZ ÁGUILA, Ramón. Los límites al principio de reparación integral. *Revista chilena de derecho privado*. Santiago (15): 9-28, 2010, pp.9-28. [En línea] <https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-80722010000200001&lng=es&nrm=iso>.

FIGUEROA CERDA, Sebastián y RICCIULLI ORLOFF, Martín. Antecedentes sobre organizaciones sindicales y libertad sindical en Chile y análisis de un régimen jurídico aplicable a la responsabilidad de los directores sindicales. Memoria para optar al grado de Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales, Universidad de Chile, año 2012.

GREZ TOSO, Sergio. La cuestión social en Chile: Ideas y debates precursores (1804-1902). *Estudio Crítico*. Santiago, DIBAM, Centro de Investigaciones Diego Barros Arana, 1995

- GREZ TOSO, Sergio. La reivindicación proteccionista artesanal y la constitución del movimiento popular (chile, 1826-1885). *Historia Social*, N° 31, 1998, pp. 89-99.

- Una mirada al movimiento popular desde dos asonadas callejeras (Santiago, 1888-1905). *Prohistoria*, Vol. 4, 2000, pp. 59-93 [En línea] <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5852394>>.

ILLANES, María Angélica. Chile des-centrado. Formación socio-cultural republicana y transición capitalista (1810-1920). Santiago, Chile. LOM Ediciones, 2003.

IRURETA URIARTE, P. Constitución y Orden Público Laboral. Un análisis del art. 19 N° 16 de la Constitución chilena. Colección de Investigaciones Jurídicas, Universidad Alberto Hurtado, N° 9, Santiago, 2006, 234 p.

PALAVECINO CÁCERES, Claudio. El procedimiento de tutela de derechos fundamentales del trabajador en Chile. Revista Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, vol. 5, nro. 9, 2014, pp. 33-45. Disponible en <<https://revistatrabajo.uchile.cl/index.php/RDTSS/article/view/42638/44640>>.

POBLETE, Moisés y ÁLVAREZ, Óscar. La legislación social obrera chilena: (Recopilación de leyes y disposiciones vigentes sobre el trabajo y la previsión social). Santiago, Imprenta Santiago, 1924.

ROJAS FLORES, Jorge. Historia de la infancia en el Chile republicano (1810-2010) Tomo 1. Junta Nacional de Jardines Infantiles. Impreso en Chile por Ograma, Santiago, Segunda edición, corregida y actualizada, diciembre de 2016, 498 pp. [En línea] <https://www.junji.gob.cl/wp-content/uploads/2016/12/la_infancia_chile_republicano.pdf>.

ROJAS MIÑO, Irene. LAS REFORMAS LABORALES AL MODELO NORMATIVO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PLAN LABORAL. Ius et Praxis, Talca, Vol. 13, nro. 2, 2007, pp. 195-221. Disponible en : <https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-00122007000200009>.

THAYER ARTEAGA, William. Orígenes, evolución y perspectivas del derecho laboral chileno. En Estudios Públicos, N°. 54, otoño 1994. pp. 223-241. [En línea] <<https://www.estudiospublicos.cl/index.php/cep/article/view/1266/2113>>.

YÁÑEZ ANDRADE, Juan Carlos. Chile y la Organización Internacional del Trabajo (1919-1925): Hacia una legislación social universal. Rev. estud. hist.-juríd. [online]. 2000, n.22, pp.317-332. Disponible en: <http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0716-5452000002200014&lng=es&nrm=iso>.

Normas Jurídicas

Constitución Política de la República de Chile

Convenio 187 de la OIT del año 2006 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, ratificado por Chile en 2011

Código Civil chileno

Código del Trabajo chileno

Ley 16.744 de 1968

Ley 19.010 de 1990

Ley nro. 19.250 de 1993

Ley nro. 19.759 de 2001

Ley nro. 20.050 de 2005

Ley 20.005 de 2005

Ley 20.607 de 2012

Ley 20.087 de 2006

Ley 20.260 de 2008

Ley 20.287 de 2008

Ley 20.974 de 2016

Ley 21.258 de 2020 o Ley Nacional del Cáncer

Ley 21.280 de 2020

Ley nro. 20.123 de 2006

Ley nro. 20.281 de 2008

Ley nro. 20.760 de 2014

ley nro. 21.018 de 2017

Leyes 20.422 de 2010 y 21.015 de 2017

Ley nro. 20.422 de 2010

Ley nro. 21.015 de 2017

Ley nro. 20.545 de 2011

Ley nro. 21.247 de 2020

Ley nro. 21.351 de 2021

Ley nro. 21.012 de 2017

Ley nro. 21.142 de 2019

Ley nro. 21.142 de 2019
Ley nro. 21.220 de 2020
Ley nro. 21.431 de 2022
Ley nro. 20.396 de 2009
Ley nro. 21.180 de 2019
Ley nro. 21.327 de 2021
Ley nro. 21.342 de 1° de junio de 2021
Ley nro. 21.561 de 2023
Ley nro. 19.973 de 2004
Ley nro. 20.983 de 2016
Ley nro. 18.700 de 1988, refundida en el DFL nro. 2 del año 2017
Ley nro. 19.419 de 1995 sobre consumo de tabaco, actualizada por las leyes 20.105 de 2006 y 20.660 de 2013
DS nro. 594 del año 2000
Leyes históricas ya derogadas

Historia de la Ley

Historia de la Ley nro. 19.250. Mensaje. Fecha 21 de mayo, 1991. Mensaje en Sesión 1. Legislatura 322. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/7130/>>

Historia de la Ley nro. 19.759. Mensaje. Fecha 16 de noviembre, 2000. Mensaje en Sesión 13. Legislatura 343. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/6023/>>

Historia de la Ley nro. 20.607. Moción Parlamentaria en Sesión 50. Legislatura 348. Boletín N° 3198-13. Fecha 04 de marzo, 2003. Mensaje. Biblioteca del Congreso Nacional de Chile (BCN). [En línea] <<https://www.bcn.cl/historiadelaley/nc/historia-de-la-ley/4517/>>

Recursos electrónicos

BIBLIOTECA NACIONAL DE CHILE. Sitio web Memoria Chilena. [En línea] <<http://www.memoriachilena.gob.cl/>>

- Cápsula sobre Movimientos militares. [En línea] <<http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-94574.html>>

- Cápsula sobre Alcoholismo en Chile (1870-1940). [En línea] <<http://www.memoriachilena.gob.cl/602/w3-article-348591.html>>.

Ministerio de Salud -MINSAL-. Sitio web institucional. Historia institucional. [En línea] <<https://www.minsal.cl/historia-del-minsal/>>.

DIRECCIÓN DEL TRABAJO. Sitio web. Sección noticias. La Dirección del Trabajo cumple 84 años. Noticia del 30/09/2008. [En línea] <<https://www.dt.gob.cl/portal/1627/w3-article-95964.html#:~:text=Fue%20reci%C3%A9n%20en%201931%20que,del%20Ministerio%20de%20Bienestar%20Social.>>>.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT). Sitio web de la OIT. Ratificaciones de Chile por número de Convenio.. [En línea] <https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:::P11200_INSTRUMENT_SORT:3>>.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA (RAE). Sitio web. Diccionario. [En línea] <<https://dle.rae.es/>>.

SENADO DE CHILE. Sitio web senado.cl. Cápsula “Parlamentarios y democracia: la dieta a lo largo de la República”. 11 de marzo de 2020. [En línea] <<https://www.senado.cl/parlamentarios-y-democracia-la-dieta-a-lo-largo-de-la-republica/senado/2020-03-10/202304.html>>.

SUPERINTENDENCIA DE SEGURIDAD SOCIAL (SUSESO). Compendio de Normas del Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. [En línea] <<https://www.suseso.cl/613/w3-propertyvalue-137116.html>>.