Modifica el Código del Trabajo en las materias que indica
Boletín N° 6737-13

1. **Fundamentos.-** La legislación del trabajo fue dictada para dar protección al trabajador, que es *la parte más débil* en la relación jurídica laboral que constituye el contrato de trabajo[1]. Antes de las leyes del trabajo, la relación trabajador empresario quedaba reglada por el viejo Código Civil, que supone una equivalencia de fuerzas y análoga libertad e independencia de decisión entre ambas partes contratantes. Como enseña el profesor NOVOA MONREAL, "está equivalencia no existe, de hecho, pues el trabajador está compelido a aceptar finalmente las condiciones que quiera imponer el empresario, debido a que su falta de medios económicos constituye una presión que arrastra su voluntad"[2]

En la actualidad, parte de los problemas sociales que aquejan al país, entre ellos la persistente desigualdad de los ingresos, discontinuidad en el ámbito de la seguridad social por ciertas formas de contratación (la gran reforma en la materia tuvo presente esta realidad)-, la precariedad tanto de la relación laboral con empleos mayoritariamente inestables y de muy corta duración como en las condiciones materiales y sociales de trabajo, las bajas remuneraciones de trabajadores y trabajadoras, etc., *se encuentran íntimamente relacionados con importantes deficiencias* en *el sistema de relaciones laborales vigente, en particular en el ámbito de la negociación colectiva*_ A pesar de las sucesivas reformas legislativas aprobadas por este Congreso Nacional con la finalidad de mejorar los niveles de protección y de eficacia de las normas legales, de modernizar las relaciones laborales elevando la calidad de los empleos, y de promover el fortalecimiento de las organizaciones sindicales - consustancial a un adecuado desarrollo de la negociación y la autonomía colectiva - las distintas fuentes estadísticas arrojan resultados deprimentes y muy insatisfactorios_ En este contexto se observa una *estructura negocial atomizada,* que inhiba y marginalice el ejercicio de este derecho, sustentada en un particular concepto jurídico laboral de empresa elaborado precisamente para dichos fines;

2.- **Excurso.-** No se debe olvidar en este contexto que uno de las problemáticas que busca abordar el presente proyecto, se encuentra en la diseminación de la figura del empleador, en una o más sociedades, dentro de la relación laboral contractual, lo cual, produce como consecuencia directa la vulneración de una serie de derechos laborales establecidos a favor de los trabajadores, a su turno lo anterior no se ajusta plenamente a las obligaciones internacionales contraídas por el gobierno como *las* que se desprenden de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, en materia de efectividad de normas de índoles social.

> **Artículo 26. Desarrollo Progresivo**
> *Los Estados Partes se comprometen a adoptar providencias, tanto a nivel interno como mediante la cooperación internacional, especialmente económica y técnica, para lograr progresivamente la plena efectividad de los derechos que se derivan de las* normas *económicas, sociales* y *sobre educación, ciencia* y *cultura, contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, reformada por el Protocolo de Buenos Aires, en la medida de los recursos disponibles, por vía legislativa u otros medios apropiados.*

Sobre este precepto, se ha planteado con razón, la vinculación del *principio de desarrollo progresivo* contenido en el precepto citado, en su aplicación indistinta a derechos civiles y políticos, como a los económicos, sociales y culturales[3], en la medida que los primeros no sean exigibles por si mismos razonablemente. Pueden establecerse referencias en los arts. 2, 17, 20 y 29 de la Convención.

Lo anterior lo corrobora la opinión Consultiva No 4 de 19 de enero de 1984 señala en el voto separado del juez Piza que en primer lugar señala que "3... en primer lugar, el principio

[1] El artículo 7° del Código del Trabajo define el contrato individual de trabajo como "la convención por la cuál trabajador y empleador se obligan recíprocamente, el primero aprestar servicios personales bajo subordinación o dependencia, y éste a pagar una remuneración determinada".

[2] Cfr. Novoa Monreal, Eduardo, *"Una crítica al derecho tradicional. Obras escogidas,* p. 310, Editorial Antártica, 1993.

[3] Wlasic, Juan Carlos: *"Convención* Americana *sobre Derechos Humanos",* p. 181, prólogo del Dr. German Bidart Campos, Editorial Iuris, 1998.

de que los derechos humanos son, además de exigibles, progresivos y expansivos, caracteres estos que imponen una actitud interpretativa consecuente y, por ende, la necesidad de considerar en cada caso, no sólo el sentido y alcances de las propias normas interpretadas, en su texto literal, sino también su potencialidad de crecimiento, a mi juicio convertida en derecho legislado por los artículos 2 y 26 de la Convención Americana, entre otros instrumentos internacionales sobre la materia; el primero, para todos los derechos; el segundo, en función de los llamados derechos económicos, sociales y culturales". Luego agrega en su voto particular, que "6. Por otra parte, la alusión al artículo 26 de la Convención se deriva de mi convicción de que la distinción entre derechos civiles *y* políticos y derechos económicos, sociales *y* culturales, **obedece meramente a razones históricas y no a diferencias de naturaleza jurídica de unos y otros;** de manera que, en realidad, lo que importa es distinguir, con un criterio técnico jurídico, entre derechos subjetivos plenamente exigibles, valga decir, "exigibles directamente por si mismos", y derechos de carácter progresivo, que de hecho se comportan más bien como derechos reflejos o intereses legítimos, es decir, 'exigibles indirectamente', a través de exigencias positivas de carácter político o de presión, por un lado, y **de acciones jurídicas de impugnación de lo que se les oponga** o de lo que los otorgue con discriminación. Los criterios concretos para determinar en cada caso si se trata de unos o de otros derechos, son circunstanciales e históricamente condicionados, pero sí puede afirmarse, en general, que cuando quiera que se concluya en que un determinado derecho fundamental no es directamente exigible por sí mismo, se está en presencia de uno al menos exigible indirectamente y de realización progresiva. Es así como los principios de 'desarrollo progresivo' contenidos en el artículo 26 de la Convención, si bien literalmente referidos a las normas económicas, sociales y sobre educación, ciencia y cultura contenidas en la Carta de la Organización de los Estados Americanos, deben a mi juicio entenderse aplicables a cualquiera de los derechos 'civiles y políticos' consagrados en la Convención Americana, en la medida y aspectos en que éstos no resulten razonablemente exigibles por si mismos, y viceversa, que **las normas de la propia Convención deben entenderse aplicables extensivamente a los llamados 'derechos económicos, sociales y culturales' en la medida y aspectos en que éstos resulten razonablemente exigibles por sí mismos** (como ocurre, por ejemplo, con el derecho de huelga). En mi concepto, esta interpretación flexible y recíproca de las normas de la Convención con otras internacionales sobre la materia, e inclusive con las de la legislación nacional, se conviene con las 'normas de interpretación' del artículo 29 de la misma, aplicadas de conformidad con los criterios principistas y finalistas expuestos atrás"[4]

3. Ideas Matrices.- La idea fundamental del presente proyecto de ley es tutelar garantías esenciales en el ámbito laboral, así como, fortalecer la negociación colectiva mediante diversas enmiendas específicamente en materias de estructura negocial, pues el concepto jurídico laboral de empresa constituye un pilar transversal del conjunto de la normativa sobre negociación colectiva_ Lo anterior se materializa modificando diversas normas del Código del Trabajo, sil) que necesariamente se ubiquen sistemáticamente en el título de la negociación colectiva.

Es por eso que sobre la base de estos antecedentes y fundamentos venimos en proponer 'el siguiente:

[4] Cfr. *Opinión Consultiva* (0C) No 4. voto separado del juez Rodolfo E. Piza.

Proyecto de Ley

Artículo Único. Modifíquese el Código del Trabajo en las siguientes materias:

1 Sustitúyase el inciso 3° del artículo 3° por el siguiente:

"Para los efectos legales que correspondan se entiende por empresa la organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección estratégica o económica común, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos."

1. Agréguese un nuevo inciso 4" y 5° al artículo 3°, pasando el actual inciso 4° a ser 6°, del siguiente tenor:

"En caso de producirse colisión, confusión o indeterminación entre el concepto de empleador y el concepto de empresa deberá hacerse primar aquel más favorable para el ejercicio de los derechos laborales, previsionales, de protección a la maternidad y a la salud de los trabajadores, y en general para el ejercicio de todos aquellos derechos establecidos a favor de los trabajadores en función de una relación dependiente de trabajo; ya sea se trate de derechos individuales o colectivos, sustantivos o procedimentales, conforme al principio protector del trabajador que inspira las normas de este Código."

2. Sustitúyase el inciso 2° del artículo 5° y por el siguiente:

"Los derechos establecidos en las leyes laborales son irrenunciables antes, durante y al término de la relación de trabajo."

4. Sustitúyase el inciso 3^0 del artículo 6° por el siguiente:

"Es colectivo el celebrado conforme a las disposiciones del Libro IV del presente Código."

5. Agréguese un nuevo inciso 2^0 **al artículo** 7° **del siguiente tenor:**

"Se entenderá que los servicios personales se prestan bajo dependencia o subordinación de un empleador determinado cuando en los hechos éste determine, entre otras dimensiones, la estructura organizativa del proceso productivo laboral, defina y/o controle dilecta o indirectamente las condiciones o la prestación del trabajo, y/o se beneficie principalmente de la prestación de los servicios del o la trabajadora.