

APUNTES DERECHO DEL TRABAJO, UTALCA
Nº 1 / 2006

Prof. Rodrigo Palomo Vélez

CAPÍTULO I. EL DERECHO DEL TRABAJO Y SU SIGNIFICADO.

SUMARIO.

1. El Derecho del Trabajo como ciencia jurídica.
 - a. Concepto de trabajo y de Derecho del Trabajo.
 - b. El trabajo como objeto de estudio científico.
 - c. Características del Derecho del Trabajo.
2. El ámbito de aplicación del Derecho del Trabajo.
 - a. El trabajo objeto de Derecho del Trabajo.
 - b. El Derecho del Trabajo y otras disciplinas jurídicas.
3. Evolución histórica del Derecho del Trabajo.
 - a. Visión preliminar.
 - b. El nacimiento del Derecho del Trabajo: presupuestos.
 - c. Etapas en la evolución del Derecho del Trabajo.
4. El Derecho del Trabajo en Chile.
 - a. Planteamiento.
 - b. Desarrollo de las distintas etapas.

1. EL DERECHO DEL TRABAJO COMO CIENCIA JURÍDICA.

a) Concepto de trabajo y de Derecho del Trabajo.

a.1. Trabajo: El trabajo puede definirse como una actividad o esfuerzo humano, sea físico, intelectual o mixto, destinado a producir bienes y/o servicios. Como es una actividad realizada por el hombre, se transforma en un medio comunicacional de la persona. De esta manera, se excluye de la significación "trabajo" las labores que realizan los animales y las máquinas. Por ello, resulta un pleonasma hablar de trabajo humano, en cuanto se trata de una actividad inseparable de la persona que la ejecuta.

Históricamente, el trabajo ha evolucionado desde la esclavitud hasta el trabajo libre, pasando por las servidumbres, las corporaciones medievales y la cuestión social.

a.2. Derecho del Trabajo: Por su parte, el Derecho del Trabajo es aquella rama del Derecho que regula ciertas relaciones que nacen a partir de la realización del trabajo. Sin embargo, y como se verá, no todas esas relaciones son objeto de regulación por el Derecho del Trabajo.

Existen diversas definiciones de Derecho del Trabajo como disciplina jurídica. Podemos destacar las siguientes:

- Héctor Escribar: es el Derecho que rige las relaciones jurídicas que nacen de la ejecución de un trabajo por cuenta ajena,

con subordinación a la persona a quien se presta servicio constitutivo de renta.

- William Thayer y Patricio Novoa: es la rama del Derecho que, en forma principal, se ocupa de regular tuitivamente la situación de las personas naturales que obligan, de modo total o parcial, su capacidad de trabajo, durante un período apreciable de tiempo, a un empleo señalado por otra persona, natural o jurídica, que remunera los servicios.
- Tomás Sala Franco: es un conjunto de principios y normas típicas que regulan las relaciones que se crean con ocasión del trabajo dependiente y por cuenta ajena.
- Francisco Walker: es un marco institucional de un sistema de relaciones del trabajo, que regula la interacción de los tres actores del sistema (Trabajadores, Empresarios y Estado), con dos objetivos centrales: la tutela del trabajador y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo.

Ahora bien, la definición de los Profs. Thayer y Novoa es muy similar a la de Escribar, ya que en ambas se hace referencia a la regulación de las relaciones de trabajo subordinadas y por cuenta ajena. La definición de Thayer y Novoa, sin embargo, agrega que dicha regulación es de carácter tuitivo. El Prof. Walker, en cambio, estima que el Derecho del Trabajo no se puede circunscribir a la mera regulación del trabajo dependiente. En este sentido señala, por ejemplo, que las normas sobre capacitación profesional de los trabajadores interesan a esta rama del Derecho mucho más allá del trabajo subordinado.

Por su parte, el Prof. Sala Franco señala que el Derecho del Trabajo no es sólo una regulación, sino que además de normas jurídicas hay principios especiales y característicos. Lo anterior es muy importante, toda vez que estudiaremos que esta rama jurídica tiene principios que le permiten independizarse de las disciplinas madres (derecho civil, comercial, etc.).

a.3. División del Derecho del Trabajo: El Derecho del Trabajo, en lo sustantivo, se divide en dos ramas tradicionales, en atención a las relaciones de trabajo que regulan: Derecho *Individual* del Trabajo y Derecho *Colectivo* del Trabajo. Algunos autores agregan el Derecho de la Empresa, pero en mi opinión dicha disciplina jurídica excede al Derecho del Trabajo.

En cuanto a los aspectos adjetivos, existe el Derecho Procesal del Trabajo y el Derecho Administrativo del Trabajo. Se reconoce, además, el Derecho Internacional del Trabajo.

b) El trabajo como objeto de estudio científico.

El trabajo que le importa al Derecho del Trabajo, son las relaciones que nacen del trabajo *subordinado* y *dependiente*.

Sin embargo, el trabajo ciertamente es importante en una perspectiva social, aunque también lo es para distintas ciencias, toda vez que constituye el objeto de su estudio. No sólo es relevante para el Derecho en general, sino para otras disciplinas de las ciencias sociales e inclusive para ciencias exactas. En las ciencias sociales es importante para la sociología, la antropología, la

filosofía, la economía, etc. En las ciencias exactas, cabe destacar, por ejemplo, la estadística. En concreto, para solucionar problemas laborales generalmente deben constituirse grupos interdisciplinarios.

Respecto del trabajo en la perspectiva jurídica, no sólo es regulado por el Derecho del Trabajo sino también por otras disciplinas, como el Derecho Civil, el Derecho Tributario, el Derecho Administrativo, el Derecho Constitucional, etc.

c) Características del Derecho del Trabajo.

El estudio de las características del Derecho del Trabajo facilita la comprensión de su especialidad y autonomía.

c.1. Es una disciplina relativamente nueva frente a disciplinas milenarias. Surge con la Revolución Industrial y la "cuestión social" que nace de ella (siglos XVIII y XX de la era cristiana).

c.2. Es un derecho autónomo. Adquiere autonomía en cuanto tiene una naturaleza especial, regulación propia y principios característicos.

c.3. Es un derecho de rápida evolución y de carácter inestable. El Derecho del Trabajo tiene que enfrentarse continuamente a nuevas realidades y tiene que dar respuestas a ellas, que tienen que ver con la forma en que se realiza el trabajo y la forma en que se organizan los centros productivos. Tiene una rápida evolución porque se idean nuevos instrumentos para que los derechos laborales tengan alguna eficacia. Por ejemplo, la reciente ley de acoso sexual pretende otorgar eficacia al derecho a la intimidad. El carácter inestable es de la naturaleza del Derecho del Trabajo, debido a la sustancial contraposición de los intereses que están en juego. Por ello, se logran acuerdos que le otorgan una mayor efectividad.

c.4. Sus normas en gran parte son de orden público: habiendo un interés público en esta regulación, las partes no pueden modificarla. Ello busca impedir abusos derivados del desnivel del poder socioeconómico entre el trabajador y el empleador.

c.5. Tiene un carácter finalista, ya que históricamente tiende a proteger a la parte más débil de la relación laboral, que es el trabajador.

c.6. Tendencia a la universalización: la regulación sobre las relaciones de trabajo tiende a reiterarse en los distintos ordenamientos jurídicos. Esta universalización plantea dos elementos:

- Que los fenómenos de las relaciones laborales tienden a reiterarse en un mismo sistema económico (las instituciones se reiteran). Por ejemplo, la negociación colectiva se plantea en los distintos ordenamientos jurídicos, pese a tener distinta regulación en cada uno de ellos.

- Desde el comienzo del Derecho del Trabajo existe una organización internacional que ha colaborado en el proceso de universalización. La OIT fija normas mínimas sobre diversos aspectos de las relaciones laborales, y ha planteado que las relaciones de trabajo se reiteren en los distintos ordenamientos jurídicos. Por ejemplo, en los países de la Unión Europea la regulación de las relaciones laborales es muy similar.

Reflexión: ¿El Derecho del Trabajo pertenece al Derecho Público o al Derecho Privado?, ¿autonomía de la voluntad o intervención del Estado?

2. EL ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO.

a) El trabajo objeto del Derecho del Trabajo.

El Derecho del Trabajo es una disciplina jurídica que regula un gran número de relaciones sociales, que nacen a partir del trabajo dependiente y subordinado. Sin embargo, no todo el trabajo efectuado bajo subordinación o dependencia es regulado por esta rama del Derecho, puesto que se deja fuera el realizado en la administración pública.

En consecuencia, el Derecho del Trabajo tiene como objeto de regulación preferente el trabajo dependiente realizado en el sector privado, aunque también regula algunas relaciones laborales que nacen en la administración pública, como es el caso de las normas sobre protección a la maternidad / paternidad.

Históricamente, las relaciones sociales más relevantes han sido las relaciones individuales (que se establecen entre el trabajador individualmente considerado y su empleador). Ellas constituyen el principal centro de imputación normativa del Derecho del Trabajo.

Como vimos, también el Derecho del Trabajo regula las relaciones del derecho administrativo laboral, que son las que se establecen entre el trabajador o una organización de trabajadores, o empresarios o una organización de éstos, con la entidad encargada de la administración laboral, vale decir, la Inspección o Dirección del Trabajo.

Asimismo, es posible identificar las relaciones procesales laborales, es decir, donde interviene la administración de justicia en la resolución de conflictos laborales.

En definitiva, el Derecho del Trabajo regula relaciones de trabajo del sector privado y del sector público, siempre que no se trate de la función pública propiamente tal. Tiende a regular determinadas áreas de estas relaciones, particularmente las que no corresponden a la administración del Estado.

Ahora bien, tradicionalmente se han señalado los siguientes elementos al momento de identificar el trabajo que es objeto de regulación del Derecho del Trabajo:

- Trabajo dependiente.
- Trabajo por cuenta ajena.

Como puede apreciarse, tradicionalmente se ha agregado el elemento de la "ajenidad" al trabajo objeto del Derecho del Trabajo. La ajenidad dice relación con el resultado material del trabajo realizado, en el sentido que el fruto de dicho trabajo no se adjudica a quien realizó la labor, sino a quien dirigió la actividad productiva, es decir, al empleador.

Sin embargo, nuestro ordenamiento jurídico no alude a la ajenidad para definir el trabajo objeto del Derecho del Trabajo, sino que concentra su identificación en que el trabajo debe ser dependiente o subordinado. Sólo

excepcionalmente la ley hace referencia a la ajenidad, en la responsabilidad por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

b) El Derecho del Trabajo y otras disciplinas jurídicas.

El Derecho del Trabajo, pese a su autonomía, tiene afinidades y relaciones con otras disciplinas jurídicas. Por una parte, se relaciona con los derechos más tradicionales (civil, comercial, procesal, penal, etc.) y por la otra, se relaciona con el Derecho de la Seguridad Social.

El vínculo con las ramas más tradicionales del Derecho pasa porque la acción laboral, sea productiva o de servicios, se inserta en el marco común de las relaciones de propiedad, de los actos de comercio, del cumplimiento o infracción de las leyes y de sus correspondientes sanciones. Por ello, para comprender debidamente el Derecho Laboral deben tenerse nociones claras respecto del derecho en general.

Por otro lado, todavía se da cierta confusión entre el Derecho del Trabajo y el Derecho de la Seguridad Social. Sin embargo, se trata de ramas independientes del Derecho que en todo caso forman parte del denominado "Derecho Social". La regulación del Derecho de la Seguridad Social va más allá del ámbito de regulación del Derecho del Trabajo (trabajador dependiente del sector privado).

3. EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL DERECHO DEL TRABAJO.

a) Visión preliminar.

El Derecho del Trabajo se forma como disciplina jurídica entre los siglos XVIII, XIX e inicios del siglo XX. Como disciplina académica es aún más nueva, y en ella no sólo se estudia el ordenamiento jurídico vigente, sino que la norma jurídica, cómo nace, cómo se aplica y qué efectos tiene esa aplicación. Además, se analizan los principios a que obedece la regulación y las instituciones existentes. En el contexto americano, esta disciplina jurídica surge recién en el siglo XX.

La regulación del trabajo ha existido durante toda la humanidad; ciertamente han existido normas aisladas sobre el trabajo dependiente con anterioridad al período de nacimiento del Derecho del Trabajo.

Por ejemplo, en el caso de nuestra historia, el Código de Comercio chileno establecía normas sobre los empleados del comercio; y el Código Civil establecía normas aplicables a los sirvientes del sector privado que realizaban actividades domésticas. Incluso, en el período de la Colonia existían Reales Cédulas que se referían a la regulación de los trabajos que realizaban los indígenas.

Pues bien, hay algo que sucede en el siglo XVIII que hace plantear el nacimiento del Derecho del Trabajo: la intervención del Estado en la regulación de las relaciones laborales. En ese momento nace el Derecho del Trabajo, con una protección social a gran escala. Ello es consecuencia de la Revolución Industrial y del sistema económico que entonces se instauró (sistema capitalista). Por una parte, la Revolución Industrial plantea la producción a gran escala, que requiere el trabajo de muchas personas, y

supone la masificación de la producción. Paralelamente, esta forma de producción plantea que ciertas personas son las que dirigen la actividad y obtienen los beneficios: quien dirige y se beneficia es el dueño del capital.

Para regular las relaciones entre el dueño del capital y quienes prestaban los servicios, en el sistema en comento normalmente se utilizó el contrato de arrendamiento de servicios, figura que existía desde el Derecho Romano. También se utilizaron otros contratos, como la compraventa, en que el trabajador vendía su fuerza de trabajo al empresario. La utilización de otros contratos, como la sociedad y el mandato, era bastante discutida.

Respecto del contrato de arrendamiento de servicios, cabe indicar que el trabajador se comprometía a prestar un servicio, mientras que la empresa o empleador se comprometía a pagar por ello una remuneración determinada.

Recuérdese que en el siglo XIX existía plena vigencia del derecho liberal individualista, según el cual el Estado no debía intervenir en las relaciones entre particulares, toda vez que se consideraba que las personas eran libres para fijar las condiciones de sus contratos. Tampoco se confiaba en las organizaciones intermedias, toda vez que podían influenciar o desnaturalizar la libre relación entre particulares.

Sin embargo, la libertad de que gozaban las personas era de carácter meramente formal, por cuanto debido a la desigual distribución de las riquezas, la mayoría de las personas estaban obligadas a prestar servicios en pésimas condiciones para subsistir. Por tanto, quien estaba en una situación de inferioridad y necesidad notable era el que demandaba trabajo, y quien lo ofrecía podía imponer sus condiciones (abusos en las jornadas, explotación de menores, etc.).

Ante estas circunstancias, los trabajadores comienzan a organizarse y el Estado se ve forzado a intervenir por el "beneficio de la población", que ya no toleraba la situación. Algunos autores, como el Prof. Ugarte, estiman que esta intervención estatal tuvo como propósito resguardar la vigencia del mismo sistema capitalista, que se veía amenazado por el malestar social.

b) El nacimiento del Derecho del Trabajo: presupuestos.

Sistematizando lo que hemos venido diciendo, cabe indicar que los presupuestos del nacimiento del Derecho del Trabajo son principalmente cuatro:

- Revolución Industrial.
- Derecho liberal individualista.
- Organización de los trabajadores.
- Intervención del Estado en las relaciones laborales.

b.1. Revolución Industrial (Siglo XVIII). La Revolución Industrial fue un fenómeno en que confluyó el desarrollo de las ideas, de la tecnología, del comercio, de los sistemas productivos y de la economía en general. En efecto, el soporte económico de esta transformación fue el *sistema capitalista*. El trabajo en la producción fabril o industrial fue originariamente duro y con condiciones miserables (explotación laboral masiva).

b.2. Derecho liberal individualista. Es el sistema jurídico que sustenta al régimen capitalista, y que estima que las partes de las relaciones de trabajo son libres para contratar y para fijar las condiciones de su regulación. Ello deriva en una desprotección jurídica de los trabajadores.

b.3. Organización de los trabajadores. Como respuesta a los abusos derivados del capitalismo, los trabajadores empiezan a organizarse (por ejemplo, el caso de la minería chilena).

Deben excluirse de este marco histórico las relaciones no laborales, como la agricultura del Siglo XIX, puesto que dichas relaciones eran de servidumbre, y no tenían un carácter laboral.

b.4. Intervención del Estado en las relaciones laborales. El Estado interviene en las relaciones laborales fijando condiciones mínimas irrenunciables en favor de los trabajadores. Cabe volver sobre la pregunta por la motivación del Estado para intervenir en las relaciones laborales, puesto que ciertamente resulta dudoso pensar que fue sólo un afán paternalista o de Estado Bienestar. Se han señalado varias motivaciones, entre ellas: presión ideológica y política de los partidos que requerían respaldo electoral, la organización de los trabajadores y el descontento social, la intervención y presión moral de la Iglesia Católica (Ej. Encíclica *Rerum Novarum*, de 1891), etc.

Lo cierto es que con la intervención del Estado se logra un salario mínimo garantizado, una jornada de trabajo de 12 horas máximo, regulación del trabajo infantil, entre otros.

Los cuatro presupuestos indicados se presentan en las diversas sociedades. El Derecho del Trabajo, sin embargo, no se detiene con la intervención del Estado en las relaciones laborales fijando condiciones mínimas, sino que se comienza a reconocer al actor laboral, primero individual y luego colectivo.

Esta segunda fase del Derecho del Trabajo se caracteriza por el reconocimiento primario del actor laboral y por el reconocimiento internacional casi simultáneo de los derechos de libertad sindical como derechos fundamentales (Convenios de Libertad Sindical, OIT, 1948 y 1949).

c) Etapas en la evolución del Derecho de Trabajo.

Ahora bien, en la evolución del Derecho del Trabajo pueden distinguirse tres grandes etapas:

- Nacimiento del Derecho del Trabajo.
- Constitucionalización.
- Reconocimiento y amparo del sujeto colectivo.

c.1. Nacimiento del Derecho del Trabajo. Es la etapa recién analizada (cuatro presupuestos).

c.2. Constitucionalización del Derecho del Trabajo. Surge cuando empiezan a considerarse como derechos fundamentales determinados derechos laborales. Cabe señalar que la constitucionalización del Derecho del

Trabajo estuvo referida inicialmente sólo a derechos laborales específicos (Siglo XX). Fue el caso, por ejemplo, del derecho a una justa remuneración.

Una segunda fase de la constitucionalización del Derecho del Trabajo ha estado referida a los derechos laborales inespecíficos (o ciudadanía laboral), como el derecho a la libertad de opinión o el derecho a la intimidad, que son derechos que el trabajador mantiene dentro de la empresa.

c.3. Reconocimiento y amparo del sujeto colectivo. La evolución del Derecho del Trabajo continúa con el reconocimiento y amparo de las organizaciones de trabajadores. Esta etapa se plantea a partir de la mitad del Siglo XX, y su manifestación más evidente es la promulgación de los Convenios de Libertad Sindical de la OIT (1948, 1949).

La evolución de esta disciplina jurídica no termina ahí, sino que sigue avanzando hasta nuestros días, donde se debate sobre la flexibilidad en el Derecho del Trabajo, y se intenta frenar el incumplimiento de los derechos laborales frente a las nuevas formas de organización productiva.

4. EL DERECHO DEL TRABAJO EN CHILE.

a) Planteamiento.

En lo referente al nacimiento y evolución del Derecho del Trabajo en Chile, se distinguen tres etapas y se discute la existencia de una cuarta, a saber:

1. Inexistencia del Derecho del Trabajo, sin perjuicio de la existencia de ciertas normas laborales aisladas.

2. De las Leyes Sociales de 1924 al modelo normativo impuesto por el Código del Trabajo de 1931. Las primeras leyes sociales se consolidan como modelo normativo con la dictación del primer Código del Trabajo, en 1931.

Este modelo normativo sufrió varias modificaciones en pro del logro de sus objetivos, pero no se desdibujó su esencia, que en el plano de las relaciones individuales de trabajo tenía un objetivo protector, que se expandió en los años siguientes. En el orden colectivo, por su parte, se establecía una regulación que definía lo que podían y no podían hacer las organizaciones sindicales.

El Código del 31 tuvo plena vigencia hasta el año 1973, en que con ocasión del Golpe Militar se suspendió la vigencia del modelo normativo en lo que se refiere a relaciones colectivas (normas sobre negociación colectiva y organizaciones sindicales), pero se mantuvo su vigencia respecto de las normas del orden individual.

3. Plan Laboral. Posteriormente, durante el régimen militar, se suprimió el Código del Trabajo de 1931 y se instauró un nuevo modelo normativo, denominado Plan Laboral (1978 – 1979). Fue construido en una primera fase por un conjunto de decretos leyes, que fueron modificados en los años siguientes y que luego se sistematizaron en el Código del Trabajo de 1987.

Pregunta: ¿es este modelo normativo (Plan Laboral) el que está vigente hoy en día?. Existen dos posturas al respecto:

- Tesis 1 (sector mayoritario de la doctrina laboralista): En la actualidad sigue vigente el modelo normativo impuesto por el Plan laboral, pese a las modificaciones legales introducidas en los gobiernos de la Concertación (denominadas "reformas laborales"). Es la posición de los profesores de ambas secciones del curso.

- Tesis 2: Señala que las modificaciones efectuadas por los gobiernos de la Concertación han instaurado un nuevo modelo normativo, una nueva etapa en la evolución del Derecho del Trabajo en Chile. Es la posición del Profesor Héctor Humeres, entre otros.

b) Desarrollo de las distintas etapas.

b.1. Inexistencia del Derecho del Trabajo.

b.1.1. APLICACIÓN DE LOS CÓDIGOS TRADICIONALES. En esta etapa no existe el Derecho del Trabajo como disciplina jurídica; sin embargo, debe recordarse que normas sobre el trabajo han existido desde los pueblos precolombinos, pero aisladamente. En esta etapa, las relaciones de trabajo se regían en Chile fundamentalmente de acuerdo con el principio de autonomía de la voluntad en materia de vinculaciones contractuales.

¿Qué tipo de normas existían en el período republicano anterior a las primeras leyes sociales?

- En el orden de las relaciones individuales, existían normas aisladas sobre el trabajo en los primeros códigos tradicionales: Código Civil (1855), Código de Comercio (1865) y Código de Minas (1888). Por ejemplo, se aplicaban las normas civiles del contrato de arrendamiento de servicios a ciertas relaciones de trabajo. Luego, el Código de Comercio significó un avance social en cuanto al trabajo, respecto del Código Civil: distinguía dos clases de trabajadores, esto es, los dependientes de comercio y los hombres de mar. Por último, en el Código de Minería se establecían normas sobre el trabajo de los mineros en términos muy similares al arrendamiento de servicios.

- En el ámbito de las relaciones colectivas de trabajo, cabe indicar que en Chile no se dictaron normas específicas sobre organizaciones de trabajadores, pero se aplicaron normas del derecho común, que reconocían ampliamente la libertad de asociación (en cuanto personas jurídicas de derecho privado sin fines de lucro). Además, debe recordarse que en Chile no existió concentración de trabajadores sino hasta fines del siglo XIX. En esa época se desarrolló una actividad económica en que, por efecto de la masificación de la producción, existió un conglomerado de trabajadores (minería). Ahí se desarrollan las primeras acciones de huelga obrera, las cuales no estaban amparadas en derecho alguno. Las organizaciones de trabajadores se amparaban en el derecho general de asociación.

Las primeras formas de organización de los trabajadores en Chile fueron las *mutuales*, que surgen por las ideas liberales de ideólogos de la época, como Francisco Bilbao. Estas organizaciones se constituyeron de conformidad a las normas del Código Civil. Luego, en el siglo XIX, los trabajadores se organizaban en:

- Sociedades de Socorro Mutuo: fueron una forma de organización frente a las contingencias sociales (satisfacción de las necesidades

básicas de las personas). Un conjunto de trabajadores cotizaba periódicamente en beneficio de la sociedad, para que existiesen bienes suficientes para satisfacer las necesidades.

- Mancomunales: fueron una mezcla entre sociedades de socorro mutuo y sindicatos.

A fines del siglo XIX empezaron a tener mayor auge las *sociedades de la resistencia*, que eran organizaciones de trabajadores de carácter temporal que desarrollaban una actividad de protesta laboral, y cuyas ideas se planteaban en contra del sistema capitalista.

En cuanto a las organizaciones sindicales propiamente tales en esta primera etapa, es menester señalar que el Estado reconoció a la FOCH (Federación Obrera de Chile), que fue la primera central sindical en nuestro país. La FOCH fue el resultado de la agrupación de varias organizaciones sindicales, y su particularidad es que el Estado la reconoció y le otorgó personalidad jurídica en 1912, producto de una decisión política, toda vez que no había legislación sindical expresa. Otra decisión política le quitó dicha personalidad posteriormente.

b.1.2. LAS PRIMERAS LEYES SOCIALES. A principios del Siglo XX se dictaron algunos textos normativos referidos a las relaciones de trabajo. Pese a su imperfección técnica, su insuficiencia y la casi nula fiscalización, ciertamente significaron un mejoramiento en las condiciones de los trabajadores. Las materias específicas tratadas en estas primeras leyes sociales fueron:

- Ley sobre habitaciones obreras (1906).
- Ley sobre descanso dominical (1907, modificada en 1917).
- Ley de la silla (1915): ordenaba a los establecimientos comerciales a tener un número suficiente de sillas para sus empleados.
- Ley de accidentes del trabajo (1916).
- Ley de sala cuna (1917).

En todo caso, debe señalarse que la ley de accidentes del trabajo es más bien una ley de seguridad social, que implica la intervención del Estado por la responsabilidad por accidentes en el trabajo, dada la inaplicabilidad real que tenían las normas del Código Civil en esta materia.

Pues bien, con la llegada de don Arturo Alessandri Palma a la presidencia de la República (1920), Chile comenzó una nueva etapa de su historia social. A inicios de la década del 20 terminaba el período de desarrollo salitrero y muchos trabajadores regresaban a los centros urbanos, lo que generó gran marginalidad en la ciudad. Se hizo necesaria la dictación de normas laborales que establecieran condiciones mínimas a favor de los trabajadores.

Sin embargo, estas primeras leyes sociales se plantearon para limitar las acciones de los trabajadores organizados. Recuérdese que es un mito el que las leyes laborales fueron una respuesta del Estado a fin de proteger al sector laboral. Inicialmente fueron un instrumento para lograr la paz social.

b.2. De las leyes sociales de 1924 y al modelo normativo impuesto por el Código del Trabajo de 1931.

b.2.1. LAS LEYES SOCIALES DE 1924. Repasemos brevemente la historia. En el año 1920 hubo elecciones presidenciales y la coalición liberal (una de las alianzas políticas de la época), liderada por don Arturo Alessandri Palma, planteó la necesidad de una regulación a favor de los trabajadores. La historia oficial plantea que en los años siguientes, cuando asumió el Presidente Alessandri, se enviaron los proyectos de leyes sociales, que habían sido elaborados por don Moisés Poblete Troncoso (considerado el primer profesor de Derecho del Trabajo en Chile). En el Congreso, un sector rechazó la idea de legislar sobre estas materias, y debió constituirse una comisión mixta. El 3 de septiembre de 1924 irrumpió en el Congreso un grupo de oficiales jóvenes reivindicando sus condiciones laborales y pidiendo la promulgación de las leyes sociales (acción conocida como "ruido de sables"). El 8 de septiembre de ese mismo año se promulgaron las siguientes leyes sociales:

- Ley N° 4.053, sobre contrato de trabajo de obrero.
- Ley N° 4.054, sobre seguro social obligatorio de enfermedad e invalidez.
- Ley N° 4.055, sobre accidentes del trabajo.
- Ley N° 4.056, sobre tribunales de conciliación y arbitraje.
- Ley N° 4.057, sobre organizaciones sindicales.
- Ley N° 4.058, sobre sociedades cooperativas.
- Ley N° 4.059, sobre contrato de trabajo de empleados particulares.

Estas leyes tuvieron una vigencia muy irregular. Su vigencia real comenzó el año 1931, cuando se sistematizaron en el DFL N° 1/1931, del Ministerio del Trabajo (primer Código del Trabajo).

Cabe señalar que ya en el año 1919, antes de que asumiera Alessandri, el partido conservador había hecho llegar dos proyectos de ley sobre regulación de las relaciones de trabajo (uno sobre contrato de trabajo y otro sobre organizaciones sindicales), por lo que las leyes sociales no fueron obra exclusiva del gobierno de Alessandri. Dicha regulación fue el resultado de dos proyectos distintos, uno de los liberales y otro de los conservadores. La principal diferencia entre los proyectos era el rol o poder que se entregaba a los sindicatos.

NOTA: En Chile, el sindicato se radica en la empresa, lo cual es una situación muy peculiar que sólo se plantea en nuestro país y en Colombia. El sindicato normalmente está por sobre la empresa y por ello logra un poder real mayor. Al insertarse el sindicato en la empresa, se fracciona su poder, salvo en el caso de las grandes empresas, donde los sindicatos también son grandes.

Pues bien, esta situación tiene su origen en el proyecto de ley del Partido Conservador, de 1919, que pretendía que el sindicato estuviera controlado. En cambio, la opción de los liberales era que el sindicato fuera de carácter profesional, es decir, que aglutinara a quienes realizaban una misma actividad laboral, sin circunscribirlo a la empresa.

En definitiva, la Ley N° 4.057 contemplaba dos tipos de sindicatos:

- Sindicato de Empresa o de Industria.
- Sindicato Profesional.

El modelo privilegiaba al sindicato de empresa, toda vez que la sindicación en él era obligatoria, mientras que en el sindicato profesional la afiliación era voluntaria.

Otra peculiaridad de estas leyes es que distinguían dos categorías de trabajadores: los obreros y los empleados, y establecían regímenes jurídicos distintos para cada una de estas categorías:

- El obrero es aquel trabajador que realiza una actividad principalmente manual.
- El empleado es aquel trabajador que realiza una actividad principalmente intelectual.

Esta distinción se mantuvo durante todo el período de vigencia del Código del Trabajo de 1931, contemplando normas muy desiguales. Por ejemplo, las leyes previsionales establecían que los empleados podían pensionarse por vejez o por antigüedad; en cambio, los obreros sólo podían pensionarse por vejez a los 65 años.

b.2.2. EL CÓDIGO DEL TRABAJO DE 1931. Las leyes sociales de 1924 y otras normas nuevas fueron sistematizadas durante el gobierno del Presidente Ibáñez del Campo, en el DFL N° 1/1931, del Ministerio del Trabajo, considerado el primer Código del Trabajo chileno.

Este modelo normativo tuvo dos orientaciones básicas:

- Respecto de las relaciones individuales de trabajo: tiende a proteger a la parte más débil de la relación laboral, el trabajador, con una jornada de trabajo máxima y descansos mínimos.

- Respecto de las relaciones colectivas de trabajo: pretendió tener el control de las organizaciones de trabajadores, fijando los límites de organización y de acción. Esta orientación no es particular del sistema chileno, sino que se plantea en la mayoría de los países latinoamericanos, excepto Uruguay.

Revisemos más detenidamente como se manifestaban estas orientaciones:

- *Relaciones individuales de trabajo.*

El modelo normativo de 1931 estuvo orientado hacia la protección del trabajador en sus relaciones individuales. Por ejemplo, las limitaciones a la jornada de trabajo establecidas por ese modelo se mantuvieron hasta el año 2005, pese a que sí hubo modificaciones respecto de las jornadas especiales.

También se tendió a la protección del trabajador con el sistema de terminación del contrato de trabajo. Como se adelantó, habían dos regímenes jurídicos: el de los empleados y el de los obreros. En ambos se permitía el desahucio empresarial, pero la diferencia estaba en que respecto de los empleados el empleador debía pagar una indemnización, cuestión que no se planteaba respecto de los obreros.

Al respecto, existieron dos grandes modificaciones:

- En el año 1943, a propósito de la Segunda Guerra Mundial, se dictó una ley para hacer frente a las consecuencias de esta guerra. Para mantener los niveles de producción, se limitó el despido colectivo (no podía despedirse a más de 10 trabajadores, salvo que se obtuviera autorización de la administración laboral).

- En el año 1966, se dictó la Ley sobre Estabilidad Relativa en el Empleo (Ley N° 16.455), luego de años de discusión. Esta ley estableció la improcedencia del desahucio empresarial, tanto respecto de los empleados como de los obreros. El empleador sólo podía poner término al contrato de trabajo por causas legales. El problema fue que el empleador igualmente podía poner término al contrato por otras causas o incluso podía no invocar causa alguna, quedándole al trabajador sólo la acción ante los tribunales.

La estabilidad en el empleo era relativa, porque en caso de despido injustificado el empleador se podía negar a la reincorporación del trabajador pagando una indemnización.

- *Relaciones colectivas de trabajo.*

La otra orientación del modelo normativo de 1931 fue el control de las relaciones laborales colectivas, por lo que se delimitó el marco de organización y acción de las organizaciones sindicales. Sin embargo, esta orientación se fue atenuando con el tiempo. Por ejemplo, inicialmente el legislador no admitía las centrales sindicales; sin embargo, históricamente dichas centrales existieron, y fueron reconocidas social y políticamente. En Chile, se han conocido tres grandes centrales sindicales:

- Federación Obrera de Chile (FOCH), que adquiere personalidad jurídica en 1912.
- Confederación de Trabajadores de Chile (CTCH). Surge en la década del 30, y por disputas internas, se divide en CTCH comunista y CTCH socialista.
- Central Única de Trabajadores (CUT). Surge en 1953, pero sólo obtiene personalidad jurídica con la dictación de la Ley N° 17.594/1972, durante el gobierno del Presidente Allende. Dicha personalidad jurídica le fue quitada en octubre de 1973.

Durante los últimos años de vigencia del modelo normativo de 1931, puede identificarse un sesgo de libertad en el ámbito de relaciones colectivas. Es el caso, por ejemplo, del DFL N° 313/1956, sobre sindicación y negociación colectiva de trabajadores del cobre, y de la Ley N° 16.625/1966, sobre organización campesina, que mejora la situación de ese importante sector productivo, recogiendo los principios de libertad sindical y promoviendo organizaciones fuertes. Por otra parte, se potenció al sindicato bajo la acción del Estado. En efecto, esta evolución apuntó a un sindicalismo que no fuera completamente autónomo de la acción estatal.

Por otro lado, hay que hacer referencia a los actores de la negociación colectiva: empresarios, trabajadores y Estado. Ese modelo se institucionalizó con la Ley N° 17.074, sobre Comisiones Tripartitas, que consideraban en las negociaciones a un representante de la empresa, uno de los trabajadores y uno del Estado. Dichas comisiones se constituían por actividad, normalmente a nivel territorial.

b.2.3. ¿QUÉ OCURRE CON EL MODELO NORMATIVO DEL 31 LUEGO DEL GOLPE MILITAR?

En general, se mantuvo el modelo normativo impuesto por el Código del Trabajo de 1931, con las restricciones que estudiaremos.

- *Relaciones colectivas de trabajo.*

Después del Golpe Militar se dictaron normas destinadas a paralizar la actividad de las organizaciones sindicales. Los DL N° 43 y 98 suprimen toda actividad sindical:

- DL 43: suprime toda forma de reajuste de remuneraciones y organización colectiva.
- DL 98: suprime casi toda forma de negociación colectiva. Sólo se autoriza realizar reuniones sindicales, previo aviso a la policía o centro militar más cercano. Además, suspende las elecciones y candidaturas de directivas sindicales. El puesto de dirigente sindical sería ocupado por el trabajador más antiguo de la empresa.

- *Relaciones individuales de trabajo.*

En general, el Derecho Individual del Trabajo del modelo del 31 se mantuvo vigente luego del Golpe Militar, salvo dos importantes modificaciones:

- Sistema de terminación del contrato de trabajo: El DL N° 32/1973 incorporó nuevas causas de terminación del contrato de trabajo, muchas de ellas con efecto retroactivo. Dicho contrato podía terminar por el hecho de participar o haber participado el trabajador en actividades de paralización o tomas. Además, se establecieron tribunales especiales para juzgar estas causas de terminación de contrato, con tres integrantes, uno de los cuales era funcionario policial o militar, designado por el intendente o gobernador. Finalmente, el DL N° 674/1974 fijó una indemnización de un monto preestablecido.
- Descanso dominical: La norma general de la OIT es que se reconozca al menos un día de descanso a la semana; la determinación de éste dependerá del mismo país y de su cultura. En Chile, el descanso siempre ha sido el día domingo. Originalmente se exceptuaba de este descanso a las actividades que no pudieran paralizar en día domingo por causar perjuicios a la sociedad. Dichas excepciones estaban dadas para determinados establecimientos comerciales, farmacias de turno (comprometía la salud de la población) y otros. Sin embargo, un DL de 1974 facultó que establecimientos de comercio abrieran los domingos, exigiendo sólo un acuerdo entre los trabajadores y el empleador.

b.3. El Plan Laboral.

Entre 1975 y 1976 hubo un intento de suprimir el modelo del 31; ya se había señalado que el antiguo modelo no iba a continuar, ya que "debía modernizarse y adaptarse a las nuevas tendencias".

Esta etapa comienza con la decisión del Gobierno Militar de implementar en Chile un modelo económico de economía de mercado.

El Ministro del Trabajo de la época, don Nicanor Díaz Estrada, General de Aviación, intentó institucionalizar las relaciones laborales, e instaurar un sindicalismo fuerte bajo la supervisión del Estado.

Luego, se anunció que se dictaría un nuevo Código del Trabajo, el estatuto social de la empresa (DL N° 1.006), pero nunca entró en vigencia.

En definitiva, a fines de la década del 70, el modelo normativo de 1931 fue totalmente suprimido por los siguientes decretos leyes (denominados "Plan Laboral"):

- **DL 2.200/1978:** reemplaza la reglamentación referida al Derecho Individual del Trabajo (contrato de trabajo y condiciones laborales). Este DL sufrió varias modificaciones; entre ellas, la Ley N° 18.018, que suprimió toda norma de despido colectivo y estableció indemnizaciones por término del contrato, pudiendo las partes pactar su procedencia.
- **DL 2.756/1979 y DL 2.758/1979:** reemplazan la reglamentación sobre relaciones colectivas de trabajo. El primero trata sobre organizaciones sindicales y el segundo sobre negociación colectiva.

El principal autor del Plan Laboral fue el Ministro del Trabajo de la época, don José Piñera.

ORIENTACIONES BÁSICAS DEL PLAN LABORAL:

- *Derecho individual.*

La orientación fue desregular y flexibilizar las relaciones individuales de trabajo, con el fin de alcanzar ciertos objetivos económicos (desarrollo de la empresa).

- *Derecho colectivo.*

Las orientaciones del modelo normativo del 31 permanecieron, pero incrementadas. Se hace más fuerte el control del Estado sobre las organizaciones sindicales. Se sancionó como delito el hecho de arrogarse la representación de organizaciones sindicales (por ejemplo, Manuel Bustos y Arturo Martínez fueron sancionados por este hecho).

La negociación colectiva se concebía sólo dentro de la empresa, y estaba prohibida fuera de ésta. Se establece una acción popular para denunciar determinadas organizaciones sindicales. Además, si bien el Acta Constitucional N° 3, de 1975, reconocía el derecho de sindicación por ramas de actividad, esto fue derogado por el Plan Laboral, el cual restringió la actividad sindical a la empresa.

¿CÓMO EVOLUCIONA ESTE PLAN LABORAL?

En 1984, siendo Ministro del Trabajo don Hugo Gálvez, se planteó establecer una indemnización mínima por término de contrato, pero el grupo de liberales rechazó la propuesta. En definitiva, posteriormente la Ley N° 18.372 estableció una indemnización en el supuesto de terminación del contrato de trabajo (un mes por año trabajado, con límite de 150 días de remuneración), pero no se podía negociar la procedencia de indemnización. Esta ley le costó el puesto a don Hugo Gálvez.

Por su parte, en 1981 se suprimió la judicatura laboral que había nacido el año 1927, y que contaba con dos instancias especializadas en materias laborales. Nunca nadie se adjudicó la autoría de la supresión de la judicatura laboral. Posteriormente, en el año 1986, se reestableció en parte dicha judicatura.

En 1987 se dictó un nuevo Código del Trabajo, que sistematizó el Plan Laboral.

En cuanto al sindicalismo, hay que indicar que en esta época hubo una nueva forma de organización de los trabajadores. Fueron disueltas las confederaciones y organizaciones sindicales cercanas a la izquierda política, como las confederaciones campesinas (cercanas al MAPU), la Confederación de los Trabajadores de la Construcción, entre otras. Apareció, en su reemplazo, un sindicalismo cercano al régimen militar, que claramente no aglutinaba al sindicalismo histórico. Este tipo de sindicalismo desapareció con el retorno de la democracia.

A principios de los 80, parte de la organización sindical que había sido reprimida se reconstituyó. Además, hay que señalar que la organización de trabajadores del cobre se mantuvo vigente, ya que se vinculaba a sectores políticos del centro. Paralelamente, hubo un sindicalismo que se constituyó clandestinamente, bajo la protección de la pastoral obrera.

Estas agrupaciones de trabajadores empezaron a pedir la derogación del Código del Trabajo de 1987, arguyendo que ese modelo los dejaba desprotegidos. La demanda más emblemática se refería al sistema de terminación del contrato de trabajo y la derogación del desahucio empresarial. Bajo estas circunstancias termina el Régimen Militar y asumen los gobiernos de la Concertación.

b.4. Las reformas laborales.

Los partidos de la Concertación apoyaban varias demandas laborales. Incluso, el llamado "Grupo de los 24" presentó propuestas sobre lo que deberían ser las nuevas relaciones laborales. Se inició entonces una discusión sobre la pertinencia de mantener el modelo impuesto por el Plan Laboral. Por una parte, estaban quienes abogaban por una legislación que tutelara los derechos de los trabajadores y sus organizaciones, y por otro lado, el empresariado demandaba la mantención del Plan Laboral, toda vez que posibilitaba el crecimiento económico.

Ante estas dos propuestas antagónicas, el entonces Presidente Aylwin planteó que fueran los propios actores de las relaciones laborales quienes se pusieran de acuerdo. Al parecer, el gobierno esperaba un proceso de concertación social, como ocurrió en España luego de la muerte de Franco. Pero dicho acuerdo entre las diversas posturas no prosperó.

En vista de lo anterior, a mitad de la década del 90, el ejecutivo envió unos proyectos de ley al Congreso, sobre dos materias:

- Terminación de contrato de trabajo (Ley N° 19.010/1990).
- Relaciones colectivas de trabajo (Ley N° 19.049/1991 sobre centrales sindicales, y Ley N° 19.069/1991 sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva).

Estos proyectos no contemplaban todas las propuestas planteadas en el programa de gobierno. Hubo instituciones que ni siquiera se señalaban en los proyectos, pero que estaban consideradas en el programa (Ej. comisiones tripartitas en la negociación colectiva).

Retomemos la pregunta ya planteada: ¿Con estas leyes se ha modificado el modelo normativo impuesto por el Plan Laboral y ha surgido un nuevo modelo normativo?. La mayoría de la doctrina laboralista dice que se mantiene el modelo normativo, más allá de las modificaciones legales específicas.

b.4.1. PRIMERA REFORMA LABORAL.

- *Ley N° 19.010/1990, sobre terminación de contrato de trabajo.*

La petición emblemática del movimiento sindical había sido suprimir el desahucio empresarial como causal de terminación del contrato de trabajo, cuestión que hace la Ley N° 19.010, al menos formalmente. Desaparece el artículo 155 literal f (en su anterior redacción), que establecía el desahucio empresarial. Sin embargo, el avance fue sólo formal, puesto que se introdujo una nueva causal de terminación del contrato: necesidades de la empresa.

Esta nueva causal reemplazó en los hechos al desahucio empresarial. La configuración de esta causal (antes de la reforma del 2001) estaba establecida en términos tan amplios, que casi ningún supuesto quedaba fuera. Además, el legislador del 90 planteó que si el trabajador aceptaba la indemnización o parte de ésta, no podía cuestionar la causal por la que había terminado su contrato. En consecuencia, en muchos casos había presión hacia el trabajador para que aceptara la indemnización, sobretodo por su necesidad imperiosa de dinero para subsistir. Esa imposibilidad de cuestionar la causal desapareció con la segunda reforma laboral.

Entonces, ¿hasta qué punto se modificó el desahucio empresarial?. Recuérdese que la Ley N° 18.372/1984, de don Hugo Gálvez ya había establecido un mínimo para la indemnización (un mes por cada año trabajado con un máximo de 150 días de remuneración). Ese límite se amplió a 330 días con la reforma del 90. Si bien es una modificación a favor del trabajador, el modelo normativo sobre terminación del contrato de trabajo no tuvo gran avance.

De otra parte, esta ley suprimió algunas causales de terminación del contrato de trabajo que habían sido impuestas durante el régimen militar, algunas incluso con efectos retroactivos (Ej. el hecho de haber participado el trabajador en huelgas, tomas, etc.).

- *Ley N° 19.049/1991, sobre centrales sindicales.*

Con anterioridad, no se había reconocido el derecho de las organizaciones sindicales a constituir centrales. En el año 1972 se había dado personalidad jurídica a la CUT, pero sólo con esta ley se reconoció el derecho de constituir centrales sindicales, como entidades representativas de los intereses de los trabajadores.

- *Ley N° 19.069/1991, sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva.*

En lo relativo a la negociación colectiva, se planteó establecerla a nivel supraempresarial, pero no hubo acuerdo en ese sentido para modificar el Plan

Laboral. En definitiva, se hicieron pocas modificaciones en este tema, pero al menos se suprimieron ciertas prohibiciones impuestas en el Plan Laboral.

- *Ley N° 19.250/1993, sobre derecho individual del trabajo.*

No modificó el modelo normativo, pero aminoró la flexibilidad del Plan Laboral y suprimió algunas normas discriminatorias que iban en contra de la regulación internacional del trabajo (Ej. normas que distinguían entre el trabajo de hombres y mujeres). Sólo permanecieron las normas sobre trabajo de menores, a modo de protección especial.

En 1994, la regulación laboral se sistematiza en el Código del Trabajo de ese año. Luego, en 1995, el Presidente Frei envía al Congreso un proyecto de ley sobre negociación colectiva que fue rechazado.

En los años siguientes se realizan modificaciones parciales:

- Algunos derechos de maternidad se amplían al padre trabajador, para reducir la discriminación laboral por género.
- En 1997 se modifican ciertos aspectos de la regulación del derecho individual del trabajo.
- En 1998 se prohíbe la exigencia del test de embarazo a las mujeres, ni al momento de la contratación, ni del ascenso laboral, dado que eso es discriminatorio.

Otra particularidad relevante de este período fue la ratificación de los Convenios de Libertad Sindical de la OIT:

- Convenio N° 87/1948: Derecho de Sindicación.
- Convenio N° 98/1949: Protección al Derecho de Sindicación y Negociación Colectiva.

Chile no había ratificado estos convenios porque no estaban conformes al modelo económico de nuestro país, según se dijo durante el régimen militar. Pero antes de 1973, ¿por qué no se ratificaron estos convenios?. No hay una respuesta exacta. Al parecer, no había una preocupación real sobre el tema o se pensaba que estos convenios contradecían el modelo normativo del Código del 31.

De vuelta en la democracia, una demanda fue la ratificación de estos convenios. Ello ocurrió en 1998, posiblemente debido a que en ese momento era candidato a la Secretaría de la OIT un diplomático chileno.

Ahora bien, cabe preguntarse si el modelo normativo estaba en conformidad con los convenios recién ratificados. La respuesta es negativa; el modelo normativo tiene varios atentados al principio de libertad sindical, según se estudiará más adelante.

b.4.2. SEGUNDA REFORMA LABORAL: *Ley N° 19.759/2001.*

El año 2000, el Presidente Lagos envió un proyecto de ley que modificaría nuevamente el Código del Trabajo. La discusión y aprobación fue bastante rápida. La discusión sobre su aprobación final fue el 11 de septiembre de 2001, mientras el mundo estaba pendiente del atentado a las Torres Gemelas, por lo que se puede suponer que entre la conmoción, la atención no se centró en la discusión del proyecto de ley.

Materias sobre las cuales incidió esta segunda reforma laboral:

- En lo relativo al derecho individual del trabajo, se volvió a modificar el sistema de terminación del contrato de trabajo. Respecto de la causal "necesidades de la empresa", se eliminó la restricción al trabajador que le impedía alegar la casual para recibir la indemnización.

- La jornada laboral disminuyó de 48 a 45 horas semanales, aunque en este punto hubo vacancia de la ley hasta el año 2005.

- Se incorporaron algunas medidas de tutela de los derechos fundamentales de los trabajadores. Por ejemplo, respecto de la falta de probidad como causal de terminación del contrato de trabajo, se la limita a hechos que ocurran dentro de la relación laboral, dejando fuera la vida privada del trabajador.

- En cuanto a las organizaciones sindicales, se establece una norma relevante relativa a las prácticas antisindicales: el trabajador cuyo contrato ha terminado en virtud de una práctica antisindical debe ser restituido en su puesto de trabajo.

- Se reconoció el derecho de los trabajadores a conformar las organizaciones sindicales que estimen convenientes. También se reconoció el derecho a huelga con ocasión del ejercicio de un determinado tipo de negociación colectiva (reglada). Asimismo, hubo una modificación relativa al costo del empleador de contratar reemplazantes durante la huelga.

b.4.3. ÚLTIMAS MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO. Después de las dos reformas laborales estudiadas, se han promulgado otras leyes relativas al trabajo, siendo las más importantes las siguientes:

- Ley N° 20.005/2005, que tipifica y sanciona el acoso sexual.
- Ley N° 20.022/2005, que crea juzgados laborales y juzgados de cobranza laboral y previsional.
- Ley N° 20.047/2005, que establece un permiso paternal.
- Ley N° 20.057/2005, que modifica el Código del Trabajo con el objeto de proteger el patrimonio de las organizaciones sindicales.
- Ley N° 20.087/2006, que sustituye el procedimiento laboral contemplado en el Libro V del Código del Trabajo. Esta ley entrará en vigencia el 01 de marzo de 2007.

Además, cabe indicar que actualmente se tramita en el Congreso un proyecto de ley ingresado en el año 2002, sobre trabajo en régimen de subcontratación, y que regula el funcionamiento de empresas de servicios transitorios y el contrato de trabajo de servicios transitorios. Dicho proyecto se encuentra actualmente en el tercer trámite constitucional.