

LA FAMILIA Y EL DERECHO DEL TRABAJO

CARLOS POBLETE JIMÉNEZ

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
U. Bernardo O'Higgins y U. Finis Terrae*

REINARDO GAJEWSKI MOLINA

*Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
U. Finis Terrae*

A) LA FAMILIA

Al iniciar el análisis del tema que nos ocupa, cual es "la familia" y el derecho del Trabajo, nos referiremos brevemente de la familia como célula primaria de la sociedad civil.

En un sentido amplio puede entenderse por familia un conjunto de individuos que viviendo bajo un mismo techo y con los recursos proporcionados por el jefe de hogar, se hallan subordinados a la dirección de este.

En una acepción más restringida, la familia aparece como un conjunto de personas unidas por vínculo de matrimonio y parentesco.

En un sentido aún más restringido, por último, se entiende por familia el grupo integrado por el cónyuge y los hijos, excluyendo a los colaterales.

Como núcleo social, la familia tuvo gran importancia en aquellas épocas históricas en que constituía una unidad económica de producción. En la actualidad ha pasado a ser más bien una unidad de consumo.

De otro lado, la familia en una sociedad urbana e industrializada ha perdido la eficacia operativa que disponía en medios rurales en los cuales muchas veces mantiene su cohesión como unidad de organización social.

Por último, puede afirmarse, dentro de estas notas generales sobre la familia, que la sociedad industrial ha conspirado contra la cohesión tradicional de la misma.

En la era postindustrial la familia experimenta una aguda transformación derivada de circunstancias diversas, como entre otras: aumento de la esperanza de vida al nacer, pues disminuye la mortalidad infantil y mejoran las condiciones sanitarias de la vida urbana, a lo que se suma el control de la fertilidad femenina con medios técnicos como consecuencia de lo cual tenemos la nuclearización de la familia y la disminución del número de hijos.

Teniendo presente lo anterior y reforzando lo ya expuesto, diremos, fundados en las ideas vertidas en el N° 21 de la serie Políticas Sociales preparado por Irma Arriagada, Oficial de Asuntos Sociales de la División de Desarrollo de la CEPAL, para ser presentada a la IV Conferencia Interamericana sobre Familia, Trabajo y Calidad de Vida, efectuada en Cartagena de Indias en Colombia en 1997, lo siguiente: no es posible cuestionar en el siglo XXI la permanencia de la familia como institución, pero con estructuras muy diversas y muy probable con cambios en sus funciones. Pero en estos tiempos que buscan ampliar no solo las opciones económicas, sino las sociales y culturales, cabe interrogarse por las tensiones y las opciones que la familia deberá enfrentar y por la función pública que fortalezca proyectos familiares sólidos y democráticos donde los derechos de todos los miembros de la familia sean respetados.

Como última reflexión cabe anotar que en esta era postindustrial, ante las nuevas condiciones preanotadas y el emergente dinamismo del sector de los servicios, la mujer puede salir de la casa a capacitarse profesionalmente e integrarse al mercado del trabajo remunerado, lo que le permite realizarse como persona en un ámbito diferente al de la vida familiar. Esto último permite la existencia de una nueva fuente de ingresos (remuneración), para la mantención de la familia, con el consiguiente aumento de las expectativas de consumo y de movilidad social ascendente. Da también a la mujer una mayor independencia económica frente al marido, con la posibilidad incluso de subsistir por sí misma en la hipótesis de una ruptura conyugal. Si se consideran en conjunto los factores antes indicados y, además, la aceptación legal del divorcio vincular y la progresiva legitimidad de la cultura de la población, se puede decir que la familia también se ha vuelto precaria, puesto que la solidez de su estructura depende un sinnúmero de contingencias difícilmente predecibles por parte de sus integrantes.

B) EL DERECHO DEL TRABAJO

Ahora bien, ateniéndonos a la acepción más restringida de familia precedentemente anotada, que la visualiza como el grupo integrado por la cónyuge (el cónyuge) y los hijos, excluyendo a los colaterales, nos abocaremos a entregar una visión del tratamiento de la familia en la normativa laboral, iniciándonos con una conceptualización y caracterización general de esta última.

Diremos primeramente que el Derecho del Trabajo como disciplina del conocimiento humano se construye sobre dos bases fundamentales: el Derecho y el Trabajo que, prestado en determinadas condiciones y con ciertas características, configuran su objeto de preocupación.

En cuanto al Derecho, el Derecho del Trabajo se presenta integrado por un conjunto de relaciones jurídicas, las cuales a su vez importan la existencia de un sector de la realidad social al cual dicho derecho otorga categoría normativizándolo, sector de la realidad social que, de esta manera, se constituye en el objeto de investigación y preocupación de la disciplina.

Respecto del trabajo, como parte integrante de esa realidad social conformativa del objeto de la disciplina, digamos que no cualquier tipo de trabajo lo integra sino únicamente aquel que se traduce en una actividad humana, proyectada hacia el exterior que se concreta al revestir las siguientes características: humana, productiva, voluntaria, libre por cuenta ajena, subordinado o dependiente, remunerado y continuado o permanente, notas estas cuya existencia acusan la presencia de un concepto jurídico-laboral de trabajo.

Atendiendo a su objeto de preocupación y a la opinión del tratadista español Manuel Alonso García, quien distingue entre objetos amplios y restringidos, entregaremos una definición de Derecho del Trabajo, fundándonos en esta última clasificación.

Al decir del profesor Juan Carlos Soto Calderón, en una acepción amplia se ha de entender por Derecho del Trabajo: "el conjunto de normas reguladoras de las relaciones sociales surgidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena".

En una acepción restringida, en cambio, podemos señalar que Derecho del Trabajo es "el conjunto de normas reguladoras de las

relaciones sociales surgidas de la prestación de un trabajo personal y libremente realizado por cuenta ajena y en situación de subordinación o dependencia”.

En cuanto a las definiciones de Derecho del Trabajo, consignemos que los diversos tratadistas han considerado distintos factores de tipo clasista estatutario o profesional, económico y jurídico como ocurre en este último caso con la institución relación jurídica, para entregar sus definiciones.

Así, el tratadista español Bayon Chacón lo define como: “el relativo a la prestación personal de servicios y a la fijación y cumplimiento de las condiciones de dicha prestación”.

En nuestro país, los profesores Francisco Walker Linares y Juan Carlos Soto Calderón –hoy fallecidos– lo definen, respectivamente como: “el conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a regular las relaciones de trabajo entre patrones o empleadores y asalariados, y a mejorar la condición económica social de los trabajadores de toda índole”, y “como el particular ordenamiento jurídico de las relaciones derivadas del trabajo personal, voluntario, subordinado, por cuenta ajena, remunerado y continuado, según principios éticos y con fines de organización y tutela”.

Esta última definición de Juan Carlos Soto Calderón es de naturaleza dogmática-jurídica, puesto que se basa en un factor científico cual es el objeto de preocupación de la disciplina.

Esta última definición también nos marca los fines del Derecho del Trabajo, cuales son *el fin tutelar*, que marca el origen, evolución y destino del Derecho del Trabajo, y está referido a la protección de la parte débil de la relación laboral, expresándose generalmente en la ley y el *fin organizador*, dirigido a la organización general del trabajo por cuenta ajena y subordinado o dependiente, el cual reviste gran trascendencia social, en cuanto constituye el medio a través del cual un alto porcentaje de la población activa del país obtiene los bienes y recursos necesarios para subsistir.

C) LA INFANCIA Y EL DERECHO DEL TRABAJO

Desglosando el análisis de nuestra materia específica, nos iniciaremos con el niño y luego con el menor y su situación jurídico-laboral.

Respecto al trabajo del niño y más precisamente a si le asiste o no el deber de trabajar, debemos enfrentarnos primeramente a la problemática de la concepción del niño y de su infancia.

La calidad de niño no solo involucra un hecho biológico en el que el mayor o menor desarrollo físico y psicológico determina si se trata o no de un menor o mayor de edad.

Sin embargo, la circunstancia de si está o no obligado a trabajar, recobra el aspecto anterior y nos conduce a la determinación de lo que se ha de entender por infancia. Por esta última debe considerarse, el periodo de tiempo durante el cual el menor aprende si el mundo es o no un lugar satisfactorio para vivir en él. Si el niño se alimenta, no se restringen sus actividades físicas, se satisfacen sus necesidades fisiológicas y psicológicas, ello contribuirá al desarrollo de una actitud positiva hacia el mundo, pero "si no se desarrolla esta circunstancia básica, tendrá dificultades para establecer relaciones afectivas. En la infancia ocurre con rapidez el desarrollo del ser humano, se considera el periodo más crítico de su existencia, ya que es muy vulnerable y está expuesto a riesgos, que pueden alterar su proceso de crecimiento y desarrollo intelectual dejándole una marca difícil de borrar en su funcionamiento físico, social e intelectual en la edad adulta.

En este mismo sentido se encuentra la definición dada por la O.N.G. Defensa del Niño Internacional, para quienes la niñez es "una etapa breve y determinante que tiene su fin y no es endosable a otros momentos futuros. Esta fase de la vida está enmarcada en un ambiente familiar, social y cultural que va condicionando su desarrollo.

Puede afirmarse así que el nivel de desarrollo de la capacidad intelectual del niño, elemento fundamental para enfrentar la adultez, está condicionada a diversos factores como la estructuración a su familia, los medios de vida de esta última, el acceso a los servicios de salud, grado de escolarización de los padres, tipo de colegio al que tenga acceso, forma de protección en la edad preescolar y otros".

De esta manera, la infancia y su duración resultan inciertas. Nuestra legislación ha establecido que la infancia comprende desde el nacimiento hasta los siete años, lo cual no concuerda con los estándares sociológicos que de manera estimativa creen que la infancia comprenderá hasta los 14 años de edad, coincidiendo con la edad de obligatoriedad escolar.

La Ley N° 19.698 de 2004 que crea los Tribunales de Familia, por su parte, entiende para los efectos de su aplicación por niña o niño a todo ser humano que no ha cumplido los 14 años.

En cuanto al trabajo, y su conceptualización cabe anotar primeramente que se trata de un vocablo que exhibe un gran bagaje histórico-evolutivo y abundantes consideraciones valóricas, lo que permite la existencia a su respecto de diversas definiciones y dimensiones.

El Diccionario de Ciencias Sociales define el trabajo como “una acción o bien una obra realizada por seres humanos que suponen un determinado gasto de energía encaminada hacia un fin determinado y conscientemente deseado, ejecutado siempre mediante una participación de energía física y de inteligencia acompañada generalmente de auxilio instrumental y que recae de algún modo sobre la condición del actor”. Esta perspectiva, no obstante, solo nos aporta frente a la inquietud que nos ocupa el hecho que el niño por ser humano tiene la capacidad de trabajar, punto que no se discute.

El tema nos transporta, así, a otro ángulo del trabajo, el cual aludiremos desde la perspectiva de la Doctrina Social de la Iglesia y del marxismo.

A la luz de la primera, el trabajo es considerado un derecho humano básico necesario, tanto para la realización y desarrollo personal del hombre, como para la liberación social.

El marxismo, en cambio, visualiza el trabajo como la actividad humana por excelencia que integra y relaciona a las personas en el mundo, permitiéndoles tomar conciencia en cuanto a sujetos sociales. Filosóficamente así, la doctrina social en referencia, define al trabajo como una actividad del hombre en la que se crea la realidad humana social y en un sentido económico, tal trabajo es el creador de la forma específica y social de la riqueza y el regulador y estructurador activo de las relaciones sociales pro educación. En esta doble naturaleza del trabajo la explotación del hombre por el hombre no puede existir.

De las visiones anteriores se infiere que tanto el marxismo como la doctrina social de la Iglesia no anulan el carácter humanizador del trabajo, planteándose como meta la neutralización de tales condiciones que estos puntos de vista vinculan irremediablemente en trabajo con el empleo remunerado, asociándolo directamente al mercado. En esta última línea conceptual, se incluye la definición de población

económicamente activa P.E.A., referida a aquella parte de la población (mayor de 15 años) dedicada a la producción de bienes y servicios económicos. Bajo esta perspectiva se excluye toda la mano de obra compuesta por niños, el trabajo doméstico y el cuidado de niños entre otras labores.

Cumplida la tarea de delimitar la significación esencial de los vocablos trabajo e infancia, nos abocaremos a la conceptualización y descripción del trabajo infantil.

Sin duda que una de las conceptualizaciones más adecuadas es la elaborada por las sicólogas Andraca y Fajardo de FLACSO, pues se ajusta a los términos de la normativa internacional que regula la materia que se refiere al menor de edad que debiera estar en la escuela.

Las sicólogas anotadas definen el trabajo infantil "como el conjunto de actividades realizadas por los niños en edad de obligatoriedad escolar, pudiendo, estas realizarse en el ámbito doméstico o no doméstico y significar o no una contribución económica para si mismos o para el núcleo familiar".

De esta manera, esta definición no exige que las tareas realizadas vayan en desmedro del desarrollo ni que constituyan una función central en la vida del niño dirigida al mantenimiento del núcleo familiar.

Estas circunstancias permiten distinguir el trabajo infantil respecto del trabajo de menores, existiendo entre ellos una diferencia de género a especie.

La OIT se refiere al trabajo de adolescentes que es el efectuado por personas entre 15 y 18 años, siempre que a su respecto se cumplan los requisitos previstos en el Código del Trabajo, la Convención sobre Derechos del Niño y otros instrumentos internacionales. El trabajo infantil, en cambio, para dicho organismo internacional, es el realizado por menores de 15 años. Precizando, sin embargo, que no todas las acciones ejecutadas por estos últimos pueden ser catalogados como constitutivas de trabajo.

Esto último nos permite afirmar que el término trabajo infantil, es más amplio de lo que se entiende por "trabajo", pues este último término está referido más bien a la actividad que desarrolla el trabajador adolescente o el mayor de edad, siendo parte de la *población económicamente activa*.

De otro lado, el concepto de trabajo infantil que hasta el momento queda delimitado dentro de los 15 años de edad, tiende a desordenarse en el Convenio N° 182 de la O.I.T., pues este instrumento aplica la definición de trabajo infantil a quienes ejecutan trabajos de adolescentes, se cree con la intención de generar un efecto comunicacional en orden a contribuir a la disminución inmediata de las peores formas de trabajo de niños menores de edad.

Debe hacerse presente que, a nivel internacional, ha sido objeto de debate la determinación del concepto de trabajo infantil, especialmente con el objeto de precisar el tipo de trabajo de esta naturaleza, que debe erradicarse, atendiendo a la repercusión que tiene la actividad laboral sobre el desarrollo del niño.

La necesidad de lograr un consenso a nivel mundial converge con la creación del Convenio 182 de 1999, que puso fin a la terminología difusa utilizada por el Convenio N° 138 de 1973, que solo recibió 53 ratificaciones. Sin embargo, este Convenio N° 182 si bien dio un paso adelante en la delimitación del área del trabajo infantil, no definió lo que debe entenderse por formas intolerables de este último tipo de trabajo, prefiriendo enumerar en su texto las situaciones que dan lugar a este tipo de trabajo.

Finalmente, en torno a las formas de trabajo infantil que se deben erradicar, considerando lo señalado en los Convenios 138 y 182, antes citados de la O.I.T. y en la "Declaración de los principios y derechos fundamentales del trabajo" del año 2002. Así aparecen las tres categorías de trabajo infantil que se deben erradicar:

- A) El trabajo realizado por un niño cuya edad es inferior a la edad mínima fijada en la legislación, para ese tipo de trabajo, y que por consiguiente impide probablemente la educación y el pleno desarrollo del niño (Convenio 138).
- B) El trabajo que sea perjudicial para el bienestar físico, mental o moral del niño, es decir el trabajo peligroso (Convenio 182 letra b).
- C) Las formas incuestionables de trabajo infantil definidas internacionalmente como la esclavitud, tráfico de niños, la servidumbre por décadas y otras formas de trabajo forzoso, el reclutamiento forzoso de niños para la utilización en conflictos armados, la prostitución, la pornografía y las actividades ilícitas. (Convenio N° 182 letras a, b y c).

A nivel mundial cabe consignar que desde mediados del siglo XX un grupo cada vez más numeroso de empresas y trabajadores rurales y urbanos se encuentran en el mercado informal, por lo que no se encuentran reconocidos ni amparados dentro de los marcos jurídicos legales y reglamentarios. La economía informal registra el número más elevado de niños trabajadores, afectando a todos los sectores económicos y estando estrechamente ligado al sector estructurado.

En un estudio efectuado por Pablo Weinberg, Director CINTERF/OIT, se indica que el 70% de los niños que trabajan lo hacen en el sector agropecuario, familiar y comercial: agricultura, pesca, caza y silvicultura. Menos del 9% se dedica a la manufactura y el mismo porcentaje al comercio mayorista y minorista o bien, trabaja en restaurantes u hoteles. Un 6.5% en servicios comunitarios, sociales y personales, un 4% en el transporte, almacenamiento y las comunicaciones y un 3% en la construcción y la explotación de minas y canteras.

Como conclusión a lo precedentemente expuesto, en orden al trabajo infantil, hacemos presente que en opinión del profesor Sr. Pedro Irureta Iriarte, las normas protectoras del trabajo infantil han constituido uno de los aspectos más relevantes de la evolución del Derecho del Trabajo. En este sentido, los menores que prestan servicios por cuenta ajena deben ser configurados de acuerdo a pautas y criterios radicalmente diversos a los de un trabajador adulto, debido al grado de desarrollo que presentan y a las implicancias que un trabajo prematuro puede provocar en una serie de ámbitos de su personalidad.

D) EL MENOR Y EL DERECHO DEL TRABAJO

En nuestro Código del Trabajo, la normativa que regula la actividad laboral de los menores, se contiene el Capítulo II del Título I, bajo el epígrafe "De la capacidad para contratar y otras formas relativas al trabajo de los menores".

Teniendo presente este último cuerpo normativo, diremos que el infante o niño, esto es, el menor de 15 años resulta ser absolutamente incapaz para celebrar en general el contrato de trabajo, salvo que este último se celebre con personas dedicadas al teatro, cine, radio, televisión y otras actividades similares. Se favorecen así las aptitudes e inquietudes del infante o niño, situación que se observa asimismo en las legislaciones extranjeras y los instrumentos internacionales.

En estas situaciones, nuestro Código del Trabajo exige que se trate de casos calificados y que el menor cuente con la debida autorización de su representante legal o del Juez de Menores (ahora de Familia).

Cabe hacer presente que, conforme a estadísticas obtenidas por la Dirección del Trabajo, a través de su Departamento de Estudios, en 1998, en Chile existen conforme a la Encuesta Casen, 47.000 menores que trabajan, con edades que fluctúan entre los 6 y 14 años.

a.- Siguiendo este examen a la capacidad para celebrar el contrato individual de trabajo, cabe anotar que la mayoría de edad se alcanza a los 18 años, en el orden laboral, de la misma manera que en otros órdenes, como el civil, por ejemplo, como consecuencia de la dictación de la Ley N° 19.221, de 1993.

Sin embargo, los trabajadores mayores de dicha edad y menores de veintiún años se consideran menores para determinados efectos de protección (Art. 14, inc. 2° CT).

Los menores de dieciocho años tienen normas especiales para trabajar y celebrar válidamente un contrato de trabajo. Al efecto se distinguen dos categorías. (i) menores de dieciocho y mayores de quince años y (ii) menores de quince años. Esta última constituye una situación especial, toda vez que los menores de quince años no pueden trabajar, salvo en una actividad específica, como ya antes se ha expuesto.

b.- Primera categoría, la de los menores que sí pueden trabajar. Se distingue al efecto de los requisitos entre dos subcategorías: Primera: los menores de dieciocho y mayores de dieciséis años. Segunda. Menores de dieciséis y mayores de quince. Al efecto se presentan exigencias comunes y exigencias específicas.

b.1- Exigencia común: En ambas subcategorías es el menor quien celebra el respectivo contrato de trabajo, pero requiere de la autorización expresa de las personas que se señalan y en el orden que se indica: "...del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo paterno o materno; o a falta de estos, 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". (Art. 13, inc.2°, CT).

En este último supuesto, que fuese el inspector de trabajo quien hubiese dado la autorización, deberá poner "los antecedentes en

conocimiento del juez de menores (Familia) que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si la estimare inconveniente para el menor". (Art. 13, inc. 4º, CT).

Respecto de la menor casada se configuraría una discordancia con la ley civil, en cuanto esta última establece la capacidad para trabajar de cualquier edad. Por ello, la ley laboral plantea la falta de aplicación de esta exigencia a la menor casada.

b.2- Exigencia especial para el menor de dieciséis y mayor de quince años. Además del requisito antes señalado, se establecen dos requerimientos: (1) que hayan cumplido con la obligación escolar y (2) que solo realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos y de formación (Art. 13, inc. 3º, CT).

El efecto de obtener la autorización es que se aplican las normas sobre peculio profesional del menor y, por consiguiente, "será considerado plenamente capaz de ejercitar las acciones correspondientes" (Art. 13, inc. 5º CT).

Las exigencias también son diversas: se requiere autorización del representante legal del menor o del juez de menores (Familia).

c.- Las normas de protección.

Al efecto debe diferenciarse entre menores de veintiún años y menores de dieciocho años, aunque el grueso de estas normas está dirigida a estos últimos.

c1.- Menores de veintiún años.

Estos menores no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud. El empleador que no cumpliera con tal exigencia incurre en una infracción especial: multa de tres a ocho UTM, que se duplicará en caso de reincidencia (Art. 14, incs. 2º y 3º, CT).

c2.- Menores de dieciocho años.

Respecto de estos menores se establecen dos tipos de protección: en atención a los tiempos de trabajo y respecto de la actividad que desarrollan.

c.2.1.-En atención de los tiempos de trabajo, estos menores no pueden tener una jornada de trabajo diaria superior a ocho horas

(Art. 13, inc. Final, CT). Asimismo, queda prohibido respecto de ellos el trabajo nocturno que se ejecute en establecimientos industriales y comerciales, que se lleve a cabo entre las 20:00 y las 7:00 horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de la familia bajo la autoridad de uno de ellos (Art. 18, inc. 1º CT). Sin embargo, el legislador establece una excepción a dicha prohibición, respecto de los varones mayores de dieciséis años, en las industrias y comercio que determine el reglamento, tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche (Art. 18, inc. 2º CT).

La familia es mencionada así en el precepto legal del artículo 18, como célula social protectora de los miembros que la integran y reconociendo este marco de amparo autoriza el trabajo nocturno de sus integrantes menores de 16 años.

c.2.2.- En atención a la actividad que realizan. En primer lugar, los menores de dieciocho años no podrán ser admitidos en trabajos y en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad y moralidad (Art. 14, inc. 1º CT). Asimismo, y en segundo lugar, se prohíbe el trabajo de menores de dieciocho años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también los que expenden bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento. Podrán trabajar, sin embargo, los menores de edad que tengan expresa autorización de su representante legal y del juez de menores (Familia) (Art. 15 CT).

d.- Efectos del incumplimiento de las normas de capacidad y de protección.

Respecto de las normas que regulan el trabajo de los menores, es decir relativas tanto a la capacidad como a la protección, se establece un efecto común: el empleador de igual manera está sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato de trabajo mientras se aplicase; pero el inspector del trabajo respectivo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación y aplicar al empleador las sanciones que correspondan (ART. 17 CT).

Podría sostenerse que no tendría estos efectos el supuesto de incumplimiento de normas de protección relativas al trabajo nocturno de los menores, toda vez que el precepto que lo establece es posterior. En tal caso, solo se configuraría una infracción laboral.

E) EL HOMBRE, LA MUJER Y EL DERECHO DEL TRABAJO**a) El hombre en su calidad de trabajador.**

Respecto del hombre, en su calidad de trabajador, no cabe, a nuestro juicio, extendernos en demasía, dado que luego de haber alcanzado la plena capacidad para contratar como trabajador dependiente, que se obtiene a los dieciocho años de edad (Art. 12, inc.1º, CT); norma similar a la que rige en el Derecho Civil, y superados los 21 años de edad, no tiene ninguna limitación para desarrollar cualquier actividad en el plano laboral.

En dicha calidad se encuentra afecto a toda la normativa protectora de orden público inserta en la legislación y reglamentación laborales, sobre la base de su consideración como parte débil de la relación jurídica laboral.

Es pertinente en este punto, a título ejemplar, hacer presente que recientemente se han dispuesto los límites de carga en la manipulación manual que implique riesgos a la salud o a las condiciones físicas del trabajador, asociados a las características y condiciones de la carga (Artículos 211-F a 211-J del Código del Trabajo, agregados por la Ley N° 20.001).

b) La mujer en su calidad de trabajadora.

A su turno, respecto de la mujer, en su calidad de trabajadora, diremos que su rol en los últimos años ha sido valorizado a nivel mundial y, en nuestro país, la materia ha adquirido especial relieve, especialmente a raíz de su incorporación a altos cargos públicos.

Al mismo tiempo, tal rol femenino en el ámbito del trabajo, se ha visto favorecido con la aparición de mujeres que se desempeñan en oficios hasta no hace mucho exclusivos de los hombres, como es el caso de los conductores del Metro y microbuses de locomoción colectiva, o taxis, o las futuras pilotos de combate de la Fuerza Aérea.

Examinando la materia a la luz de lo jurídico, diremos que en opinión de algunos, las mujeres deben tener los mismos derechos de los hombres, por lo que deben evitarse en lo posible algunas medidas protectoras que se estiman excesivas. Otros, en cambio, piensan que los roles de mujer y de madre justifican plenamente la existencia de un tratamiento normativo especial.

En nuestro ordenamiento jurídico, la mujer trabajadora en términos generales es igualada al hombre con algunas excepciones que son escasas.

La igualdad hoy día en nuestro derecho positivo laboral entre hombres y mujeres, se expresa aun tratándose de faenas nocturnas, no obstante que una corriente de opinión aboga por el restablecimiento de la prohibición general para las mujeres de laborar en faenas nocturnas en establecimientos industriales, derogada durante la vigencia de nuestro primer Código del Trabajo, de 1931, sin perjuicio de reconocer que ello vulneraría el principio de no discriminación en el empleo.

Cabe acotar respecto de este último principio que la Convención de la Organización de las Naciones Unidas de 1979, previene en su artículo 1º que "han de tenerse como discriminatorias todas las medidas de distinción, exclusión o restricción adoptadas sobre la base del sexo, que tengan por objeto o por efecto, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio para la mujer de los derechos humanos o libertades fundamentales en cualquier esfera".

c) La mujer en su calidad de trabajadora y madre.

El legislador laboral, reconociendo la calidad y rol de madre de la mujer trabajadora, estableció una protección a la mujer en la estabilidad y condiciones de su empleo, mediante un conjunto de normas jurídico-públicas tuitivas del trabajo de la mujer embarazada o puérperas, destinadas a facilitar a la madre el cumplimiento de sus obligaciones maternas (permisos, salas cunas, etc.).

Compartiendo la opinión del profesor Sr. Francisco Walker, la protección a la maternidad es uno de los aspectos más relevantes tanto del Derecho del Trabajo, como del Derecho Social en general. En este orden de ideas, cabe acotar que dicha protección de la maternidad tiene el carácter de bien jurídico, en el más amplio sentido de la palabra, por cuanto al tutelarse a la madre, no solo se la cuida a ella, sino que también al hijo y a toda la comunidad, lo cual justifica plenamente el amplio margen de amparo que comprenden tales normas, las cuales van más allá de lo laboral, e interesan tanto a la comunidad internacional, como a cada país en concreto.

Al respecto, nuestro Código del Trabajo se hace cargo de esta materia, en el Título II del Libro II. Del contexto de las diversas normas consignadas en dicho Título, se infiere que la maternidad, en cuanto a

su protección, importa para la mujer, los siguientes beneficios: a) las trabajadoras tienen derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto, y doce después de él; b) el empleador debe conservar su puesto de trabajo durante dichos períodos; c) si durante el embarazo se produce enfermedad como consecuencia de él, comprobada con certificado médico, la trabajadora tiene derecho a un descanso prenatal suplementario, cuya duración es fijada en su caso, por los Servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas; d) si el parto se produce 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 este se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de matrona; e) si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que le impidiere regresar al trabajo por un período superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije el Servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa; f) la mujer que se encuentre en los períodos de descanso, o supletorios o ampliados, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual solo se deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan; g) durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad la trabajadora goza del fuero señalado en el artículo 174 del Código, o sea, no se le puede poner término a su contrato sin autorización previa del Juez del Trabajo; h) 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. Estos trabajos perjudiciales han sido expresamente señalados por el legislador.

Además, como ya se ha expuesto precedentemente, estas normas protectoras de la maternidad, alcanzan asimismo al recién nacido. Así, el artículo 199 del Código del Trabajo preceptúa que toda mujer trabajadora tendrá derecho a permiso y al subsidio de maternidad 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 cargo la atención médica de los menores.

También tiene derecho a este permiso y subsidio la trabajadora 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.

d) El hombre en su calidad de trabajador y padre.

En esta materia, el legislador laboral, reconociendo el rol tradicional del hombre trabajador como proveedor de su grupo familiar, estableció en beneficio de este último, ciertas prestaciones, a saber:

- 1) En el ámbito de las normas protectoras a las remuneraciones se reconocen algunos beneficios que tiene a la familia como base. Así, en el artículo 57 del Código del Trabajo, se estatuye que las remuneraciones son en general inembargables. No obstante el mismo precepto previene la embargabilidad hasta en un 50% tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley.
- 2) Dentro de este mismo orden de ideas, las normas protectoras contemplan el pago de las remuneraciones a personas distintas del trabajador, en los casos siguientes: i) en el contrato puede establecerse la cantidad que el trabajador asigne para la mantención de su familia; y ii) la mujer casada puede percibir hasta el 50% de la remuneración de su marido declarado vicioso por el Juez del Trabajo.

No obstante lo anterior, cabe hacer presente que la complejidad de la vida moderna ha alterado los roles que tradicionalmente han tenido el hombre y la mujer trabajadores, en el seno de la familia, dejando el primero de ser el único proveedor en muchos casos, cumpliendo el hombre, en un proceso más acentuado, tareas que antes estaban reservadas exclusivamente a la mujer, circunstancia que ha sido recogida en diversos grados por la legislación laboral, la cual como veremos, ha otorgado algunos beneficios al trabajador, fundándose en su rol de padre.

Al efecto, cabe consignar que en la actualidad, dentro de las normas protectoras de la maternidad se consignan algunos derechos dirigidos a la paternidad. Así, hoy día, el trabajador como padre, dispone de los siguientes derechos: a) si la madre muere en el parto, o durante el período del permiso posterior a él, dicho permiso o su remanente, que sea destinado al cuidado del hijo, corresponde al padre, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 del Código, y de subsidio en virtud de lo dispuesto en el artículo único N° 3 de la Ley N° 19.272, que modificó la Ley N° 19.250, y en la Ley N° 19.670; el padre perderá este fuero si fuere privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor; y b) en el caso de que ambos padres sean

trabajadores, cualquiera de ellos, y a elección de la madre, puede gozar del permiso y subsidio a que se refiere el artículo 199 del Código del Trabajo. En todo caso, el padre gozará de los beneficios en referencia, cuando la madre hubiere fallecido, o él tuviere la tuición del menor por sentencia judicial.

Asimismo, corresponden al hombre trabajador los permisos y subsidios que nos ocupan, cuando tenga a su cuidado un menor de edad inferior a un año, respecto de quien se la haya otorgado judicialmente la tuición o el cuidado personal como medida de protección.

Finalmente, cabe adicionar la reciente modificación introducida al Código del Trabajo, conforme a la cual al padre biológico –y de igual manera al padre adoptivo, pero en este último caso contado desde la fecha de la sentencia respectiva– tiene un permiso pagado de cuatro días, de costo del empleador, sin perjuicio del permiso que ya otorga el artículo 66 del Código del Trabajo, en caso de nacimiento de uno o varios hijos (Ley N° 20.047).

F) EL MATRIMONIO Y EL DERECHO DEL TRABAJO

A este respecto cabe acotar que la institución del matrimonio en sí no registra ribetes con incidencia directa en lo laboral, salvo en lo que respecta a la celebración del contrato de trabajo entre cónyuges, tema respecto del cual se han registrado opiniones contradictorias en cuanto a su validez.

Así, la Superintendencia de Seguridad Social, al pronunciarse por vía administrativa sobre la licitud de tal contrato, ha dictaminado que “El contrato de trabajo entre cónyuges unidos en sociedad conyugal y en el cual la cónyuge aparece como dependiente de su marido, es anulable por falta de causa, basándose en una razón propia de Derecho Civil: “No hay posibilidad alguna de que dicha remuneración ingrese al haber del patrimonio reservado de la mujer casada, ya que para que ello ocurra es necesario desempeñar una actividad económica separada del marido, es decir, que contrate con terceros y no precisamente con su marido, como ocurre en la especie”.

Cuando no media sociedad conyugal y se celebra contrato de trabajo en que la mujer aparece como dependiente de su marido, se ha sustentado doctrinariamente y por algunas jurisprudencias comparadas (uruguay, argentina) la oposición de intereses que aflora en

todo contrato de trabajo y que se verificaría entre ambos cónyuges, sería incompatible con la naturaleza de la institución matrimonial.

También, respecto del contrato de trabajo entre cónyuges, mediante sociedad conyugal, en que el marido aparece como dependiente de su mujer, la Superintendencia de Seguridad Social dictaminó que era anulable por adolecer de objeto ilícito, pues: "Uno de los efectos del matrimonio es la potestad marital, definida en el artículo 132 del Código Civil como el conjunto de derechos que las leyes conceden al marido sobre la persona y bienes de la mujer, de lo que se desprende que la potestad comprende un aspecto personal y otro patrimonial. En consecuencia, el contrato de trabajo en cuestión adolecería de objeto ilícito, pues subordinar la jerarquía matrimonial a la que nace del contrato de trabajo lleva a la eliminación de la potestad marital personal, lo cual es contrario al orden público y el legislador sanciona el objeto ilícito con la nulidad absoluta del contrato en que incide".

Ahora bien, el artículo 132 del Código Civil fue derogado por la Ley N° 18.802 y la potestad marital dejó de existir.

Podrían sustentar quienes defienden esta postura que, no obstante la derogación, subsiste el vicio de nulidad por ilicitud del objeto, debido a que la oposición de intereses propia del contrato de trabajo, no se aviene con la institución del matrimonio, la situación del marido dependiente laboral de su mujer sería inconciliable con el matrimonio.

Sin embargo, la autorizada opinión del profesor Paul Durand ha venido a defender la validez del contrato de trabajo entre cónyuges, aun en el evento de que el empleador sea la mujer: Sostiene que en el Código Civil no existe una prohibición absoluta para que los cónyuges celebren un contrato y que la celebración de un contrato de trabajo entre cónyuges no altera el estatuto del matrimonio; son relaciones jurídicas que periclitán en planos distintos. Del mismo parecer han sido F. De Ferrari, A. Plá Rodríguez, y otros.

Los profesores Thayer y Novoa se inclinan por esta segunda tesis: no debe verse necesariamente que hay objeto ilícito cuando un cónyuge presta servicios profesionales al otro pues ello no interfiere las relaciones matrimoniales entre ambos, que pueden subsistir paralelamente, y en igual forma que si los cónyuges no estuvieran vinculados por una relación laboral. Piensan, pues, que la celebración de este contrato puede ser válida, pues no está prohibi-

da, ni su celebración atenta, en principio, contra la institución del matrimonio, siempre, claro está, que se salvaguarden derechos y obligaciones de los cónyuges.

Podrá abundarse latamente sobre este peculiar caso, en el que, a su vez, pueden interferir múltiples otros aspectos –según sea la situación matrimonial entre cónyuges– que le darán tonalidades variadas; pero la conclusión general, y en principio, que a juicio de dichos autores corresponde defender, es la antes relacionada.

Dichos autores consideran que las modificaciones introducidas al Código Civil, en materia de Derecho de Familia, por la Ley N° 18.802, participan de un fundamento doctrinario que otorga una mayor fluidez a la capacidad y situación de los cónyuges y, desde tal perspectiva, vendrían en apoyo de esta tesis.

A mayor abundamiento, cabe consignar que la Ley N° 19.947, de 2004, que modificó la Ley de Matrimonio Civil, sustituyó el artículo 1796 del Código Civil, preceptuando que “es nulo el contrato de compraventa entre cónyuges no separados judicialmente...”.

A nuestro juicio, aplicando en la especie el axioma jurídico que reza “donde existe la misma razón, debe existir la misma disposición”, creemos que, en el evento de darse la existencia de un contrato de trabajo entre cónyuges separados judicialmente, no puede invocarse la razón o vicio alguno que obste a su validez, dado que nuestra legislación reconoce actualmente el estado de “separado”.

G) LAS UNIONES DE HECHO NO MATRIMONIALES Y EL DERECHO DEL TRABAJO

El Código Civil utiliza el calificativo de unión de hecho no matrimonial, después de las reformas introducidas en el año 1998, en materia de filiación, calificativo reafirmado desde la dictación de la nueva Ley de Matrimonio Civil, que lleva el N° 19.947, de 2004, la cual es considerada jurídicamente como causa generadora de una familia, que precisamente no tiene su base en el matrimonio.

Los autores Javier Barrientos Grandón y Aranzazu Novales Alquiezar definen la unión de hecho no matrimonial como “la unión entre un hombre y una mujer lícita, fundada en un hecho que consiste en la convivencia, es decir, la vida en común, que registra como caracteres

derivados de ella, su permanencia, su notoriedad y su calidad de afectiva, con contenido sexual”.

Siguiendo a estos autores, es posible afirmar que el Derecho ofrece una cierta y mínima regulación para las relaciones no patrimoniales en el caso del matrimonio, y lógicamente han renunciado a dicha regulación las personas que fundan su unión en un hecho afectivo, de tal suerte que el sistema jurídico debe, en principio solo reconocer el papel de la afectividad para efectos jurídicos relevantes.

La jurisprudencia, y en alguna medida la legislación chilena, han reconocido la naturaleza afectiva del hecho constitutivo de las uniones no matrimoniales, y tal reconocimiento les ha permitido definir algunas cuestiones jurídicas relevantes, cuyo contenido no está, originalmente, determinado por las relaciones o intercambios patrimoniales entre los miembros de una unión de hecho.

La situación antes descrita tiene eco no solo en el campo laboral, sino que también en el de la Seguridad Social, al cual no obstante exceder los límites de este trabajo, hemos querido aludir brevemente.

En el caso de la Seguridad Social, los autores antes citados, se refieren a la Ley 16.744, del 23 de enero de 1968 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, la cual dispone en su artículo 69 que: “Cuando el accidente o enfermedad se deba a culpa o dolo de la entidad empleadora de un tercero, sin perjuicio de las acciones criminales que procedan, deberán observarse las siguientes reglas”, una de las cuales es la que se consigna en su letra 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”.

La jurisprudencia de los tribunales de justicia chilenos ha interpretado la expresión “las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño”, sobre la base de la afectividad que se presupone existente en las uniones de hecho, de modo que la referida expresión comprende a la persona que vive o vivía en una tal unión con el trabajador afectado y, por ende, con este fundamento legal admite que puede demandar indemnización por el daño moral que le ocasionó la enfermedad o accidente del trabajador con quien convivía o convive.

La doctrina anterior la ha sentado la Corte de Apelaciones de Santiago en su sentencia del 28 de octubre de 1999, cuyo considerando 7º señala: "La relación de pareja o convivencia, si bien no está unida por un vínculo matrimonial, significa una vida en común y la actora, como conviviente por más de cinco años y madre de su único hijo, enfrenta la pérdida de su conviviente con el mismo dolor y consecuencias económicas que si el occiso hubiera sido su cónyuge, ya que habrían formado un hogar que era sostenido económicamente por él. Por ello, en opinión de los jueces sentenciadores, la actora tiene un interés directo en este juicio, pues ha perdido su compañero de vida, lo que le produjo un perjuicio directo en lo económico al quedar ella y su hijo sin apoyo, por lo cual la demanda de autos parece legítima y además, ella, como mujer y su hijo como tal, han sufrido un daño moral con la pérdida de su pareja y padre", y en el mismo considerando agrega que: "Además, existe una razón de texto para estimar que la actora tiene legitimidad activa y es el artículo 69 de la Ley 16.744, que en su letra b) dispone que la víctima y las demás personas a quienes el accidente o enfermedad cause daño, podrán reclamar las indemnizaciones a que tengan derecho".

Criterio, nuevamente, justificativo de la procedencia de la indemnización del daño moral ha sido la nota de "afectividad" del hecho generador y mantenedor de la unión no matrimonial.

Seguidamente, los autores antes citados, se refieren en el campo laboral, al artículo 64 del Código del Trabajo que consagra un caso expreso de responsabilidad subsidiaria para el dueño de la obra, empresa o faena, respecto de las obligaciones laborales y de previsión social " que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de estos", disponiéndose expresamente que: "El trabajador al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá también demandar subsidiariamente a todos aquellos que puedan responder en tal calidad de sus derechos". De ciertas obligaciones del empleador se ocupa el artículo 184 del mismo Código, tocantes ellas a la protección eficaz de la vida y salud de los trabajadores.

El citado artículo 64 del Código del Trabajo prescribe lo siguiente: "El dueño de la obra, empresa o faena será subsidiariamente responsable de las obligaciones laborales y previsionales que afecten a los contratistas a favor de los trabajadores de estos. También responderá de iguales obligaciones que afecten a los subcontratistas, cuando no pudiere hacerse efectiva la responsabilidad a que se refiere el inciso siguiente. En los mismos términos, el contratista será subsidiariamente

responsable de obligaciones que afecten a sus subcontratistas, a favor de los trabajadores de estos. El trabajador, al entablar la demanda en contra de su empleador directo, podrá también demandar subsidiariamente a todos aquellos que puedan responder en tal calidad de sus derechos. 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". Por su parte, el artículo 184 del mismo cuerpo legal dispone en su inciso primero que: "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", y en el segundo que: "Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para los trabajadores en caso de accidentes o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica".

Al igual que en el caso anterior, y con expresa referencia al artículo 69 de la Ley 16.744, la jurisprudencia chilena ha sostenido que está legitimada para accionar, por la indemnización del daño moral sufrido, la persona que convivía en una unión de hecho no matrimonial con la víctima directa del daño, derivado de la responsabilidad que regula el artículo 64 del Código del Trabajo en relación con su artículo 184.

La Corte de Apelaciones de Antofagasta ha declarado en el considerando 21° de su sentencia del 17 de abril de 2003, que: Como se desprende de esta disposición (Art. 69 de la ley 16.744), no solo la víctima sino cualquier otro puede accionar a la sede jurisdiccional respectiva en contra del tercero que causó el daño a objeto le indemnice los perjuicios ocasionados, de tal modo que no solo es el trabajador el único acreedor de la responsabilidad subsidiaria. Como ha quedado acreditado en estos autos la acción deducida se ha basado justamente en la normativa contemplada en el artículo 64 del Código de Trabajo que establece dicho tipo de responsabilidad del dueño de la obra, empresa o faena, el que no adoptó todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de sus trabajadores al tenor de lo dispuesto en el artículo 184 del citado cuerpo legal" y en su considerando 23° ha agregado: "Que el ya tantas veces referido artículo 64 del Código del Trabajo, constituye una norma amplísima en cuanto a su contenido ya que se refiere a todas las obligaciones de carácter legal y previsional que se originaron en el contratante y

sus trabajadores sin excepción, y por ende no está restringida solo a las remuneraciones, sino comprensiva de beneficios y retribuciones o indemnizaciones”, para sentar en el considerando 30º: “Que como lo ha sostenido reiteradamente nuestra jurisprudencia, es un principio no discutido en la actualidad que el daño moral es indemnizable y que no requiere ser probado, quedando entregada la fijación del mismo al mérito del proceso y al prudencial criterio del juez, entendiéndose por tal el sufrimiento, dolor o afección psicológica que lesione el espíritu, manteniéndose en pesadumbres y depresiones de ánimo, dolor y pesar. En la especie, al no haberse adoptado las medidas de protección necesarias para haber evitado la muerte del trabajador, y atendida la naturaleza del daño causado, ello se tradujo evidentemente en un padecimiento a sus sobrevivientes, en este caso a su hijo, madre y conviviente, por lo que a través de quienes la reciben se pretende procurar satisfacciones que en alguna medida permitan atenuar ese sufrimiento debido al dolor infligido. En estas circunstancias se procederá a regular el monto solicitado por este concepto en forma prudencial, acorde a lo que se dirá en la parte resolutive”.

También aquí ha sido el criterio de la “afectividad” el que se halla en la base de la doctrina jurisprudencial, puesto que él es el fundamento que justifica el “sufrimiento debido al dolor infligido”.

H) LOS HOMBRES Y LAS MUJERES SOLTEROS O VIUDOS Y EL DERECHO DEL TRABAJO.

Durante el período de embarazo, y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora goza del fuero señalado en el artículo 174 del Código del Trabajo, lo que implica que no se puede poner término a su contrato sin autorización previa del Juez del Trabajo.

Ahora bien, por expresa disposición del artículo único de la Ley Nº 19.670, la misma protección se extiende a la mujer soltera o viuda que manifieste al Tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a la Ley de Adopción, debiéndose fijar mediante resolución del Juez la fecha desde la cual se contara el plazo del año ya citado.

La franquicia anotada anteriormente que favorece a la mujer soltera o viuda, resulta igualmente aplicable al hombre que detente estas mismas situaciones jurídicas.

I) LA MUERTE DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA COMO INTEGRANTE DE LA FAMILIA Y EL DERECHO DEL TRABAJO.

La muerte del trabajador o trabajadora y sus efectos en el ámbito de lo laboral, han sido regulados por nuestra legislación positiva en los siguientes aspectos:

- a) En el marco del desarrollo de la relación laboral, en cuanto implica la existencia de derechos y obligaciones que deben irse cumpliendo sucesivamente entre las partes del contrato en el curso de su vigencia, la muerte del cónyuge o de un hijo da derecho a un permiso pagado de un día, adicional al feriado anual, independientemente del tiempo de servicio, el cual debe hacerse efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo ha originado.
- b) La muerte de un trabajador constituye una causal de término del contrato individual de trabajo, habida cuenta de que dicho contrato obliga al dependiente a prestar servicios personales. En algunas legislaciones se prevé que cuando el contrato se extingue por la muerte del trabajador, el acreedor de trabajo otorgue a la viuda o familia del dependiente alguna compensación en dinero.

Nuestra legislación no contempla esta prestación adicional, pero suele contemplarse ella en los instrumentos colectivos del trabajo, como contratos colectivos, convenios colectivos y fallos arbitrales.

- c) En caso de fallecimiento del trabajador, las remuneraciones que se le adeuden deben ser pagadas a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta concurrencia del costo de los mismos.

BIBLIOGRAFÍA:

- 1.- **Barrientos Grandón, Javier y Novales Alquezar, Aranzazu.** "Nuevo Derecho Matrimonial Chileno". Editorial LexisNexis Chile, Santiago Chile, 2004, pp. 58-73.
- 2.- **Humeres Noguera, Héctor.** "Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social". Editorial Jurídica de Chile, 17ª Edición, Santiago Chile, 2004.
- 3.- **Rodríguez Pascal Iván** y Sociología de la Infancia. "Aproximación a un Campo de Estudios Difuso". Revista El Observador. Sename, Santiago de Chile 92 Vol. 21 pp. 22-25.
- 4.- **Rojas Miño, Irene.** "Manual de Derecho del Trabajo. Derecho Individual". Editorial LexisNexis, Santiago Chile, 2004.
- 5.- **Thayer Arteaga, William y Novoa Fuenzalida, Patricio.** "Manual de Derecho del Trabajo". Editorial Jurídica de Chile, IV Edición actualizada, Santiago Chile, 2003, Tomos III y IV.
- 6.- **Walker Errázuriz, Francisco.** "Derecho de las Relaciones Laborales". Editorial Universitaria, 2003.