



FRUTILLAZO INTRODUCCIÓN DERECHO DEL TRABAJO



FRUTILLAZO DERECHO AL HUMOR
WWW.DERECHOALHUMOR.CL/FRUTILLAZO



El presente documento aborda materias de la Catedra de Derecho del Trabajo
Para cualquier persona que quiera aprender, pero principalmente
Está destinado a estudiantes de derecho
Actualizado a noviembre del año 2022
fue redactado para ser subido exclusivamente a la central de apuntes
[Http://www.derechoalhumor.cl/apuntes](http://www.derechoalhumor.cl/apuntes)
La única finalidad de este documento es que en los exámenes
Todos los alumnos de derecho
Se paseen a los profesores, comisiones o personajes nefastos
de esos que abundan en esta hermosa carrea
(principalmente los que explican mal y preguntan como si dictaran cátedras Geniales)
Espero te sirva y ayude a cumplir tu objetivo, ahora si te va mal es netamente por falta
De estudio, seamos realistas y no justifiquemos la flojera
Por años quise hacer apuntes y me daba paja
Pasito a pasito he logrado dejarla
Y bueno acá está el resultado.

Y aunque no, nos conocemos, ni tengo la menor intención de hacerlo
De todo lo que me queda de corazón, porque soy bastante insensible
Te deseo lo mejor en este ramo y en la vida en general
Lo único que te pido, es que te pasees a la comisión
Y apruebes el ramo con la mejor nota posible
Y después te tomes unos copetes o hagas la wea que quieras
Para redactar el documento me base en autores clásicos
Y principalmente la constitucion Política de la Republica
Los malos artistas imitan, los grandes roban.

Saludos

@MrFrutilla



INTRODUCCION

El derecho del trabajo como normativa surge después de la segunda revolución industrial con un conjunto de leyes dispersas sin racionalidad dogmática (es decir no hay elementos comunes) provocadas por fuertes impulsos políticos para regular ciertas situaciones particularmente críticas como por ejemplo el trabajo de los menores, de las mujeres y accidentes de trabajo.

Con respecto a los fines y funciones del derecho del trabajo, siendo las funciones un concepto sociológico es decir lo que realmente cumple el derecho, en el caso del derecho del trabajo se pueden distinguir:

- a. funciones políticas que son la integración del conflicto es decir situaciones críticas como el accidente del trabajo.
- b. funciones económicas que son básicamente la distribución de la riqueza por medios de su regulación de mínimos como por ejemplo el salario mínimo.
- c. funciones sociales que son la protección del contratante débil.

Como fines del derecho del trabajo se entiende la idea de un propósito que mezcla un valor puro con un interés práctico es decir acá hay una dimensión ideal del derecho es decir cuál es el objetivo declarado al cual apunta una disciplina jurídica. Los fines pueden ser variables, pobres, etc. Como mínimo el primer fin es el fin de la protección sin el cual no hay derecho del trabajo y después encontramos el fin igualitarista que se ha entendido normalmente como la posibilidad de dar participación a los trabajadores en las decisiones que los afecten reconociéndoles derecho de información, de consulta y derecho de la cogestión.

Por último, un fin máximo al que podría aspirar el derecho del trabajo es conseguir la no dominación la cual se entiende como el derecho a no estar sometido a un poder arbitrario de manera que se consiga los espacios de autonomía posible para el trabajador.

Siendo la relación entre los fines y las funciones es proporcional en cuando a que mientras los fines sean mayores, más altas serán las funciones.

EL OBJETO DEL DERECHO DEL TRABAJO

Este es el trabajo subordinado siendo esto importante en cuanto a que muestra como el derecho del trabajo surge con el sistema capitalista ya que antes existía por ejemplo el trabajo de casa, el trabajo de hacienda, etc que no eran de interés para este tipo de derecho. Entonces podemos decir que el derecho del trabajo construye su objeto describiendo una diferencia principal sobre el derecho civil y haciendo excepción a uno de sus principios que es que el contrato no puede tener por objeto al cuerpo de la persona siendo esta la postura de Supiol, las razones principales de él son hacer ver los poderes de reglamentación, el poder disciplinario como los reglamentos internos que controlan las vidas de las personas. Hay una postura que dice que el contrato no se hace sobre la persona, sino que se hace respecto de sus fuerzas laborales.

Normativamente en Chile los poderes del empleador surgen del artículo 19 número 21 es decir la libertad de empresa, la cual es la base constitucional indiscutida porque es menos polémico decir esto que nace del derecho de propiedad. En el caso de la libertad de empresa se entiende que estos son círculos naturales del poder en cuanto a la organización de personas y medios necesitan de un poder.

La historia del derecho del trabajo nace con la función de regular y limitar los poderes del empresario o empleador.



El derecho del trabajo maneja dos tipos de tutelas:

1. Tutela heterónoma es la que surge de la protección de un tercero, generalmente el Estado y que se manifiesta a través de la legislación laboral, los tribunales y la inspección del trabajo que es un órgano administrativo.

2. Tutela autónoma es la que surge de la autonomía sindical.

Estas leyes de emergencia surgen a través de movimientos sociales y de un derecho fundamental que es la huelga, surgiendo esta de la figura jurídica de la huelga política porque la gran huelga del primero de mayo de 1886 pedía la jornada de 8 horas la cual buscaba dividir la vida de la persona de 8 horas de trabajo, 8 horas de recreación y 8 horas de descanso.

Estas leyes de emergencia son las que dan lugar a las primeras regulaciones sobre el trabajo.

Pero antes de todo y para entender bien esta rama del derecho es importante conocer su historia y la evolución de sus instituciones, ahora si quieres ser un simple abogado y no un jurista, saltate todo el capítulo de la historia y apréndete solo lo práctico, para que seas un robot que ejecuta y no alguien que razón jurídicamente (PD: broma, hace lo que quieras)

EVOLUCIÓN HISTÓRICA DEL TRABAJO

En la evolución histórica del trabajo de las personas, referida a la cultura occidental, suelen distinguirse, por lo general, cuatro etapas claramente diferenciadas.

Tales son:

- 1. Trabajo Primitivo Libre,**
- 2. Período de la Esclavitud,**
- 3. Régimen de las corporaciones, y**
- 4. Trabajo libre dentro del régimen capitalista.**

Dicho esto, analicemos inmediatamente cada uno de los antecedentes del Derecho Laboral antes mencionados:

1. TRABAJO PRIMITIVO LIBRE

En los albores de la humanidad el hombre vaga de manera libre por el mundo, subsistiendo solamente de la recolección de frutos no cultivados, conducta que, obviamente desarrolla con un neto afán de supervivencia.

Posteriormente, comienza a desarrollar el arte de la caza, a raíz de lo cual comienza la convivencia en grupos alrededor de un líder, que encabeza un grupo de cazadores, capaces de proveer la alimentación a la tribu, aunque, de igual modo, sólo sobreviven los más fuertes y capaces.

A poco andar, la inteligencia humana le permite establecer una relación de causa a efecto entre los vegetales y las semillas desechadas, aprendiendo el cultivo de árboles primero, y de plantas después.

Casi de manera simultánea aprende a domesticar animales, lo que unido a la incipiente agricultura le permite establecer asentamientos, dejando así la vida nómada.

Lo anterior, es decir, el permanecer un tiempo más prolongado en un mismo lugar, le permite desarrollar su creatividad, iniciándose de este modo el lento camino en la evolución de la "inteligencia humana".

Las agrupaciones humanas comienzan a crecer, creándose múltiples relaciones de interdependencia entre sus habitantes, sin embargo, en un primer momento el hombre se limita a producir lo necesario para su mantenimiento y el de su familia.

Si quieres colaborar con este proyecto visita www.derechoalhumor.cl/Apuntes



En este instante, la humanidad aun está lejos de concebir nociones abstractas, menos aún, el concepto de derecho del trabajo.

Con todo, se identifica a esta fase de la historia como el primer antecedente del derecho laboral.

2. PERÍODO DE LA ESCLAVITUD

Lamentablemente, este desarrollo de la humanidad hace aparecer un rasgo negativo, el que hasta el día de hoy no hemos logrado superar, "la ambición" y el "deseo de poder".

Así, los pueblos con un mayor grado de desarrollo o "espíritu guerrero", invaden a sus vecinos con el ánimo de apropiarse de sus tierras y bienes.

Pero no sólo se apropian de los bienes materiales, sino que también de la persona de los vencidos, dando nacimiento a la esclavitud, que se define, de manera acertada, como "la apropiación del hombre por el hombre".

En este escenario, la esclavitud se transforma en una poderosa forma de trabajo que debe ser considerado, más allá de la ética o la moral, como otros de los antecedentes del derecho laboral.

Asimismo, en este período, la mayor parte del trabajo manual es efectuado por los esclavos, originándose, de paso, el concepto o idea de que el trabajo manual es denigrante.

Este concepto tiene su más claro modelo en la antigua Grecia, en la que se dice que nace la cultura occidental, al descubrir el pensamiento como único medio de lograr el descubrimiento de la verdad y la inteligencia última de las cosas. Luego, el rasgo característico de la cultura helena es el hallazgo del conocimiento libre y desinteresado.

El interés de saber del pueblo griego no se encuentra deformado por intenciones morales, políticas o religiosas, y dirige su inquietud al conocimiento, al estudio, a la profundización del ser mismo, a buscar una interpretación y una razón al mundo y a la vida humana.

La conducta y las aspiraciones de los filósofos pensadores de Grecia aparece en los primeros tiempos como extravagante, pero posteriormente surge la creencia popular de que el pensador traspasa los límites trazados al espíritu humano por la envidia de los dioses.

Aristóteles enseñaba que la meditación filosófica aparece como un manantial de una dicha más elevada y de una libertad más completa, como una superior actividad del hombre, que lo distingue de los animales.

Así, la creencia en la eminente dignidad de la ciencia crea un abismo entre la élite y la masa, entre aquellos que tenían el tiempo necesario para la meditación, y aquellos que no podían tenerlo.

El verdadero destino de la humanidad está en el desenvolvimiento de la razón.

Pero no se puede lograr este fin si se halla privado de independencia, y si la libertad de vivir a su manera se halla coartada, si de una u otra forma depende del capricho de otro, al estarle sometido.

Sin embargo, en la Grecia Clásica el comercio interurbano e internacional desempeña un papel básico, ya que la ciudad griega sólo puede prosperar con su ayuda, toda vez que carece de materias primas y de un fundamento agrícola que le permita bastarse a sí misma. La industria se convierte en una necesidad básica en su estructura, llevando a un gran desarrollo de los oficios, los que se multiplican, organizan y especializan.

Lo anterior, sin embargo, no significa que las relaciones de trabajo adquieran el carácter de elemento vital en la ciudad, por cuanto la esclavitud surge en Grecia como una función del comercio y de la industria, siendo en las ciudades industriales, por ejemplo, la población servil más numerosa que la población libre.



A pesar de que existían obreros libres, ellos no adquieren mayor importancia, ya que la actividad industrial se caracteriza mayormente por los talleres y las canteras de esclavos, los cuales, indistintamente podían pertenecer a particulares o al propio estado, quien los emplea para la ejecución de las obras públicas.

El motor de la vida económica de la sociedad es el esclavo, quien no tiene personalidad, pertenece al amo como una cosa o un objeto. En esta realidad, hablar de derechos de los trabajadores es un sinsentido. Claramente, el derecho del trabajo es aún una idea extraña e innecesaria.

La abundancia de mano de obra esclava crea condiciones especiales en la economía, desde el punto de vista de la técnica, ya que hace inútil la construcción de máquinas, creando un "círculo vicioso", ya que, a su vez, la inexistencia de máquinas hace necesaria la existencia de esclavos.

Lo anterior también impide la evolución de la industria hacia estadios más avanzados. La agrupación de obreros jamás pasó de la etapa del taller, de pequeñas dimensiones, y en los cuales el trabajo se hace casi enteramente a mano.

La influencia de la esclavitud también se extiende al orden psicológico. De este modo, el desprecio por los esclavos se hace extensivo a las funciones que desempeñan, y que representa su razón de ser en la sociedad: el trabajo manual.

Roma, por su parte, se desarrolla bajo la influencia griega, y en lo relativo a la esclavitud, éste concepto no es discutido, subsistiendo el desprecio por el trabajo.

Así las cosas, la esclavitud continúa siendo la base de la vida económica, pese a que en Roma también existieron obreros libres.

El genio de los romanos se expresó en el derecho, sin embargo, ningún problema se plantea desde el punto de vista jurídico respecto del esclavo, ya que éste es una cosa, desprovista de toda personalidad jurídica, o atributo de la personalidad, por lo tanto, no hay una relación de trabajo entre el amo y el esclavo, ya que el trabajo es sólo una consecuencia del derecho de propiedad ejercido sobre un hombre. Luego, el producto del trabajo del esclavo es un fructus civilis que pertenece al dueño de la cosa, es decir, al dueño del esclavo.

Toda esta concepción comienza a variar lentamente con la aparición de una nueva religión, la que da origen a una nueva revolución, hecha sin violencias, sino actuando en silencio en el espíritu del hombre.

El cristianismo no era una doctrina social ni política, sino sólo una religión que buscaba la salvación del hombre, pero que, sin embargo, implicaba nuevos principios sociales y políticos. En este sentido, el cristianismo no se pronuncia de forma directa acerca del trabajo o la esclavitud, pero, aun así, es considerado como uno de los más importantes antecedentes del derecho laboral.

Al respecto, proclamó el cristianismo la existencia de un nuevo y único Dios, que sólo reclamaba la necesidad de adoración de todos los hombres, sin ninguna distinción, griego y judío, esclavo y libre, hombre y mujer, viendo en toda la misma imagen de Dios, la misma calidad de criaturas dotadas de razón, que tenían la misma participación en la comunidad fundada por Cristo.

Los griegos y romanos también habían vislumbrado la dignidad de la persona, pero la circunscribe a un sector de la sociedad, la descubrieron sólo para el ciudadano, negándose al esclavo y al trabajador.

Los principios del cristianismo van destruyendo los fundamentos primordiales de la esclavitud, proclamando que el trabajo efectuado por el esclavo estaba lleno de contenido y significado.

Lo anterior no lo demuestra con disquisiciones doctrinarias o abstractas, sino con los hechos y no con palabras, sino por una experiencia vital, ya que sería el mismo Jesús quién demostraría que el trabajo es digno incluso del Hijo de Dios, quién fue obrero, hijo de obrero, viviendo toda su existencia en un medio de gentes modestas, rodeado de trabajadores desposeídos.



Lentamente, y con el paso de los siglos el cristianismo logra penetrar en el Imperio Romano, y aunque la esclavitud subsiste, el trabajo ya no es una actividad de seres inferiores, y el esclavo ya no es una cosa, sino un ser humano.

Sin embargo, las invasiones bárbaras hacen, en algunos períodos retroceder estos principios, los que sólo logran afianzarse en la Edad Media. Para este momento de la humanidad, el derecho del trabajo no existe y queda mucho tiempo antes de que siquiera se plantee su nacimiento.

3. RÉGIMEN DE LAS CORPORACIONES

Enseguida, durante la denominada Edad Media, que se extendió de los siglos V al XV, el principal régimen del trabajo va a ser el de las Corporaciones o Gremios, cuyo origen es oscuro, pero hay indicios de su existencia ya en el siglo XI, tales como los tejedores de Maguncia, en 1099; los mercaderes de pescado de Worms, en 1106; los zapateros de Wurzburg, en 1128 y los tejedores de cobertores en Colonia, en 1149.

La principal característica de los gremios es la búsqueda de satisfacción de necesidades esenciales, como la vivienda, alimentación y vestuario. Así, llegaron a tener un carácter indispensable dentro de la sociedad y se encumbran como otros de los antecedentes del derecho laboral.

La concepción cristiana del trabajo, como función social digna y honrosa, útil y necesaria hace que las escasas fórmulas jurídicas del derecho greco romano aumenten considerablemente y tengan, evidentemente, un contenido distinto.

Los gremios mantenían una base esencialmente cristiana, desarrollando su trabajo bajo los auspicios de un Santo Patrono. El trabajo aún se efectúa en forma artesanal y familiar, agrupándose los trabajadores alrededor de un jefe, que hace las veces de padre de familia.

El éxito del gremio radica en que aseguraba trabajo a todos sus asociados, regulando, además, el mercado gracias a los monopolios y privilegios de que gozaba, y en que el trabajo que se realizaba era totalmente autónomo, sin vínculos de subordinación, salvo aquellos entre aprendiz y maestro. Sin embargo, siguiendo el curso inexorable de todas las cosas, a su apogeo sigue su declinación, debido en parte a la desaparición de los principios que los inspiraban y de los sentimientos religiosos, aparte de que los gremios comienzan a mostrar ambiciones políticas desmedidas.

Todo lo anterior lleva al desprestigio de los gremios, sumado a factores externos tales como las políticas mercantilistas de las potencias europeas, el oro de América, las primeras manufacturas y, finalmente, la Revolución Francesa.



4. TRABAJO LIBRE EN EL RÉGIMEN CAPITALISTA

Luego, o más bien junto a la crisis de la cristiandad medieval, proceso que se produce entre los siglos XIV y XV, con una visión del mundo que se aleja del teocentrismo, se desarrolla una nueva revolución, la que afectó a todos los ámbitos de la cultura, y que culmina con un nuevo tipo de civilización, complejo, formado por elementos espirituales y materiales, que el mundo conoce como Capitalismo.

Diversos fueron los factores que intervinieron en la concreción de esta nueva etapa en la evolución de la sociedad, y, en lo que a nosotros respecta, del trabajo.

En relación a esto, es posible identificar los siguientes elementos:

Concepciones religiosas y nacimiento de la burguesía

Cuando la concepción que el hombre tenía de la vida en el medievo comienza a cambiar, el mundo parece olvidarse un poco de Dios, para así conquistar todos los rincones del planeta y convertirlo en su propio paraíso, ejerciendo en él su dominio.

Pero lo anterior ya no por una cuestión de fe, sino en un ejercicio de la voluntad, el esfuerzo y la razón humana. Así, la economía, que antes estaba regulada y destinada a satisfacer sólo las necesidades de consumo, lentamente entra en una etapa acumulativa, para convertirse posteriormente en una economía adquisitiva.

En el renacimiento ya no tiene el predominio el hombre espiritual o contemplativo, sino el hombre práctico y de acción. Con la Reforma, de Martín Lutero, que en el fondo es una de las muestras de la reacción contra la vida contemplativa, se condena la vida de las órdenes religiosas, y se ensalza la vida de acción, destruyendo con ello la jerarquía medieval, ya que ésta considera la contemplación como una meta superior al trabajo.

En la concepción de Lutero, el hombre se emancipa de la autoridad religiosa y toda forma sacramental colectiva. La relación con Dios se convierte en algo particular y subjetivo. Igualmente, Calvino hace su aporte a esta concepción, con una reforma mucho más radical, que exalta el nombre de Dios mediante el estricto cumplimiento de los deberes profesionales.

La concepción que el protestantismo representa extiende su influjo a gran parte de Europa, afianzándose principalmente en los países sajones, y desde Inglaterra alcanza a las tierras americanas, donde informa la vida de importantes sectores de los Estados Unidos de América.

Por su parte, en los países católicos que permanecen fieles a la autoridad de la iglesia, con el renacimiento, en que el hombre es el centro de toda actividad, comienza a evolucionar también el concepto de vida en que se piensa que la civilización es sólo el fruto de la razón.

Se afirma en el siglo XVIII que Dios creó el mundo, pero que se lo ha entregado al hombre para que lo gobierne.

Los factores económicos

En la edad media, la riqueza está representada por la tierra, y cuando dicha riqueza comienza a ser sustituida por el dinero, se comienza a entrar en la etapa del capitalismo, concepto que, se constituye como un factor determinante dentro de los antecedentes del derecho laboral.

En esta realidad, el dinero es un agente material, pero es el comercio el que sirve al burgués de campo de operaciones para que aplique el dinero a sus intereses. Todo lo antes mencionado halla campo fecundo con los nuevos descubrimientos geográficos, que ponen término definitivo a los mercados locales, en los que la producción se regía únicamente por el consumo local, ahora es necesario producir, y también buscar a los consumidores.



Igualmente, se fueron perfeccionando los instrumentos del comercio, naciendo en primer lugar "La Feria", para permitir la reunión de los mercaderes que venían de toda Europa. La multiplicidad de monedas empleadas en las transacciones celebradas en la feria llevó a idear las operaciones de cambio internacional.

Por otra parte, a fin de facilitar las transacciones comerciales, evitando el porte de grandes sumas de dinero, nació la "Letra de Feria", que es el antecedente remoto de la actual letra de cambio. Todo lo anterior llevó a la acumulación del capital, lo que a su vez permitió dar origen a la llamada "Revolución Industrial", que tuvo su comienzo en la Inglaterra del siglo XVII.

Conjuntamente con lo antes expuesto, se produjo un proceso de cerramiento o cercado de los campos libres, que hizo que grandes masas de campesinos emigraron a la ciudad, proveyendo grandes cantidades de mano de obra barata.

El último término, se desencadenó una verdadera fiebre de invenciones mecánicas, que aceleró el proceso de industrialización, y con ello de acumulación de riquezas. A este respecto, la Revolución industrial fue un período histórico comprendido entre la segunda mitad del siglo XVIII y principios del XIX, en el que Gran Bretaña en primer lugar, y el resto de Europa continental después, experimentan el mayor número de transformaciones socio-económicas, tecnológicas y culturales de la historia de la humanidad, desde el neolítico.

La economía fundada en el trabajo manual cedió paso a por otra regida por la industrialización y la manufactura a gran escala. La Revolución inicio con la mecanización de las industrias textiles y el desarrollo de los procesos del hierro. La expansión del comercio fue favorecida por la mejora de las rutas de transportes y posteriormente por el nacimiento del ferrocarril.

Uno de los más trascendentes adelantos tecnológicos fue la máquina de vapor, además de la llamada "Spinning Jenny". Esta última fue una poderosa máquina dedicada a la producción textil. El desarrollo y construcción de innovadoras maquinarias en los primeros años del siglo XIX facilitó el crecimiento de otras industrias y permitió el aumento de la producción.

Así es que en la Revolución industrial se aumenta la cantidad de productos y se disminuye el tiempo en el que estos se realizan, dando paso a la producción en serie, ya que se simplifican tareas complejas en varias operaciones simples que pueda realizar cualquier obrero sin necesidad de que sea mano de obra cualificada, y de este modo bajar costos en producción y elevar la cantidad de unidades producidas bajo el mismo costo fijo.

Demás está decir que en esta época es el dinero el centro de interés, y no el hombre. Además, es una época en que el hombre debe competir contra las máquinas. En suma, pensar siquiera en el concepto de derecho laboral es una tarea absurda para esta época, sin embargo, al poco andar, esto cambiaría de forma drástica.

La economía pasa a tener como fin primario la producción indefinida, y no el consumo y las necesidades humanas.

Ya no es la economía la que existe para el hombre, sino el hombre para la economía.

El sistema económico se deshumaniza, ya que la finalidad de todo el sistema no es servir al hombre, sino la ambición material.

Si quieres colaborar con este proyecto visita www.derechoalhumor.cl/Apuntes



Así, con el maquinismo existe una masa constante de desocupados, y los que logran una ocupación perciben salarios de hambre y explotación en su trabajo, con jornadas de hasta 15 horas, en las que incluso se explota a los niños.

El régimen capitalista quita al hombre no solo su justa recompensa material, sino también su incentivo espiritual, pasando a ser la existencia del trabajador incompatible con la dignidad humana, existiendo una verdadera servidumbre oculta bajo una apariencia de igualdad legal. Así las cosas, no es de extrañar que el trabajador se alce contra tan indignas condiciones y sea este uno de los antecedentes del derecho laboral que más importancia tome para el movimiento social.

En una primera etapa, en forma intuitiva o instintiva se rebela contra las máquinas, que representan la exterioridad del sistema, es decir, el enemigo visible que los priva de sus ya miserables ocupaciones.

En una segunda fase, en los diversos países los trabajadores tienden a agruparse en consonancia con su propia idiosincrasia nacional, con su constitución política y con su propia experiencia histórica. Así, se dice que, por ejemplo, en Inglaterra, acorde con el carácter empírico del pueblo inglés, muy poco inclinado a disquisiciones doctrinarias, lo cual, sumado a una actitud más condescendiente de la alta burguesía, que en mayor medida comprende la justicia de las peticiones de la clase obrera, la evolución del movimiento obrero se dirige hacia una política de apaciguamiento que obtiene el mejoramiento de los estándares de vida, el contrato colectivo y la organización de los trade-unions. En cambio, en Francia el movimiento social es más confrontacional, existe una continua agitación que se expresa en huelgas, revueltas y atentados revolucionarios.

Los principios de la Revolución Francesa, de una sociedad compuesta por hombres libres no fue sino la forma adoptada por la burguesía para continuar la dominación del feudalismo, ya que la libertad fue formalmente declarada, pero de ella gozaban sólo unos pocos, aun cuando debe reconocerse que sembró en el espíritu del pueblo, y entre los obreros el ideal de la dignidad del hombre.

Ante un estado de cosas así es natural que el hombre se rebele y exija que se modifique una legislación que consagra la igualdad y la libertad, sin considerar que la realidad es desigualdad y esclavitud.

Debido la presión de las masas obreras ya organizadas en partidos políticos o sindicatos se dictan las primeras leyes del trabajo, que generalmente tienen la característica de ser fragmentarias, de emergencia e innovadoras. Así, por ejemplo, se dictan leyes de protección al trabajo del menor, de reducción de la jornada de trabajo, de descanso dominical, etc.

De esta forma, recién ahora, comienza a echarse las bases del Derecho Laboral, esto gracias a preceptos inorgánicos, rudimentarios y sin sistematización alguna, pero que, sin embargo, tienen como virtud el revelar la necesidad de legislar sobre el trabajo, lo que se traduce, aunque en forma muy oscura, en un renacer del sentido esencial de la ley, tendiente a la búsqueda del bien común.



Por ejemplo, Debe tenerse presente que ya en 1803 en Inglaterra se dictó la primera ley de orden laboral, como iniciativa de Robert Peer, quien bajo el lema “Salvemos a los niños”, logró la dictación de una ley que limitaba la jornada de los menores a 12 horas diarias, siendo esta la primera ley que interviene directamente la relación laboral.

Sin embargo, se trata sólo de leyes aisladas, destinadas a solucionar conflictos específicos, ya que los gobiernos, a partir del último tercio del Siglo XIX, comenzando con el Canciller Bismarck en Alemania, lo que hacen es dictar leyes que no van a intervenir directamente la relación laboral, sino que más bien tienen un carácter social, en relación con el trabajo. Tales como leyes de seguro contra accidentes, de enfermedades, de vejez e invalidez, de habitaciones obreras, etc.

NACIMIENTO DEL DERECHO LABORAL

A comienzos del Siglo XX se van a producir dos hechos históricos que, a nuestro entender, van a ser decisivos en el nacimiento del Derecho Laboral: el estallido de la Primera Guerra Mundial y la Revolución Rusa.

El término Revolución Rusa agrupa a todos los sucesos que condujeron de manera espontánea al derrocamiento del régimen zarista y a la instauración preparada de otro leninista a continuación entre febrero y octubre de 1917, y que se basa en ideas que nunca habían sido llevadas a la práctica en el mundo, como es la de la abolición de la propiedad privada, pasando a ser todos los medios de producción de propiedad del Estado, lo que suponía que iba a terminar con las diferencias de clases, pasando a ser todas las personas realmente iguales, ya que todos debían trabajar para el Estado, quien, a su vez, se preocuparía de satisfacer todas las necesidades de las personas, en un régimen de plena igualdad.

Por su parte, la Primera Guerra Mundial, que se extendió entre el 28 de julio de 1914 y el 11 de noviembre de 1918. Involucró a todas las grandes potencias del mundo, que se alinearon en dos bandos enfrentados: por un lado, los Aliados de la Triple Entente, compuesta por Francia, Reino Unido y Rusia y, por otro, las Potencias Centrales de la Triple Alianza, conformada por Alemania, Austria-Hungría e Italia.

En el transcurso del conflicto fueron movilizados más de 70 millones de militares, lo que lo convierte en una de las mayores guerras de la Historia, muriendo más de 9 millones de combatientes. Después del término de la guerra, se funda la Organización Internacional del Trabajo en 1919, en el marco de las negociaciones que se abrieron en la Conferencia de la Paz realizada primero en París y luego en Versalles al finalizar la Primera Guerra Mundial.

Las negociaciones tuvieron la particularidad de ser realizadas entre los gobiernos, los sindicatos y las organizaciones de empleadores, quienes tomaron como base la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores que había sido fundada en Basilea en 1901 para establecer la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, adoptada por la Conferencia de Paz de París e incluida en la sección XIII del Tratado de Versalles.



Estimamos que ante la casi absoluta falta de regulación de la relación Capital-Trabajo, a los estados no les quedó otra alternativa que ofrecer a los trabajadores combatientes un “nuevo orden” en estas relaciones, como forma de evitar que éstos intentarán cambiar el modelo económico imperante por otro igual o similar a aquel que se había instaurado en Rusia, y dicho rol lo va a cumplir la OIT, y la nueva legislación del trabajo, que se comenzará a dictar en casi todos los países.

Es por lo anterior que algunos autores dicen que el Derecho del Trabajo NO nace para proteger a los trabajadores como parte más débil de la relación Capital-Trabajo, sino como una forma de contener las aspiraciones de instaurar un modelo económico distinto.

Sin embargo de lo anterior, estimamos que de todas formas, es en este momento cuando este nuevo derecho entra en una etapa más avanzada de su desarrollo: Se reconoce el derecho de asociación, el contrato colectivo de trabajo, la legislación previsional, y la jurisdicción del trabajo, todo ello en concordancia con el gran principio contenido en la Constitución de la OIT: “El trabajo no es una mercancía”, por lo que la legislación civil que durante gran parte de la historia de la humanidad había sido la encargada de regular esta relación no es suficiente, y de allí que sea necesario crear una legislación distinta, inspirada en sus propios principios, acordes con el ya señalado.

CONCEPTO Y CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL

Concepto de trabajo

El trabajo puede definirse como *toda actividad, sea intelectual o material, orientada a la consecución de un fin, especialmente aquellos relacionados con la supervivencia y manutención de la persona y de sus dependientes.*

De manera específica, en el ámbito de las relaciones sociales, lo podemos conceptualizar como:

"el esfuerzo humano sea físico, intelectual o mixto aplicado a la producción u obtención de riqueza".
El Papa León XIII, por su parte, definió al trabajo como *"el ejercicio de la propia actividad, enderezada a la adquisición de aquellas cosas que son necesarias para los varios usos de la vida y, principalmente, la propia conservación".*

También debe considerarse que el vocablo "trabajo", puede ser utilizado en varios sentidos, así, por ejemplo:

1. Para denominar el fruto o resultado de la actividad, es decir, la obra resultante.
2. Para designar la actividad de quien ejecuta la labor, por ejemplo, "yo trabajo de...".
3. Como factor económico o de producción, cuando hablamos de "índice de trabajo".

Estimamos que, en un sentido amplio, el trabajo no es en sí una actividad privativa del ser humano, ya que los seres irracionales también ejercen o emplean sus fuerzas físicas para la consecución de sus propios fines, los que, generalmente, no van más allá de conseguir su alimentación y asegurar su supervivencia. Luego, se entiende que el concepto de trabajo, en un sentido estricto, es propio de los seres humanos.



Modalidades de trabajo

Desde otro punto de vista, no todo trabajo ejecutado por un ser humano va a estar regulado por el Derecho del Trabajo, ya que esta disciplina va a regular sólo una cierta parte de la vida social, la que se determinará por las condiciones bajo las cuales se ejecute el trabajo. Vale decir, para que el trabajo se encuentre regulado por el Derecho Laboral, este debe ser: libre o voluntario; personal; productivo; realizado por cuenta ajena; ejercido bajo dependencia o subordinación, y prestado en el sector privado. A este respecto, de inmediato analizaremos cada uno de estos conceptos.

Trabajo libre o voluntario

Lo que distingue el trabajo humano del animal es "el elemento voluntad" que opera o interviene en el primero, y que se encuentra totalmente ausente en el segundo, toda vez que los animales sólo actúan por instinto. No está demás adelantar que pese a las especiales características del contrato de trabajo, entre las cuales destaca una gran limitación a la autonomía de la voluntad de las partes, de todas maneras, el elemento "voluntad" es un requisito de existencia de dicho acto jurídico.

Sin embargo, en el trabajo humano también existen ciertas ocasiones en que la voluntad está ausente, como por ejemplo en el caso de los trabajos forzados, o en los servicios comunitarios impuestos como sanción, los que en la legislación reciente se aplican en la ley de violencia en los estadios y en la ley de violencia intrafamiliar. En todo caso, es importante señalar que la O.I.T. ha condenado expresamente todo trabajo que tenga el carácter de obligatorio.

En el ámbito del Derecho del Trabajo, es la prestación de servicios voluntarios la que nos interesa, aunque a este respecto ciertos autores estiman que el trabajo nunca es totalmente voluntario, ya que en él siempre está presente el factor necesidad, lo que no es totalmente cierto.

En suma, con fines pedagógicos, el concepto de derecho laboral presupone la existencia del trabajo libre.

Trabajo personal

El carácter personal del trabajo es exigido expresamente por el artículo 7° del Código del Trabajo, ya que la obligación de prestar los servicios no puede delegarse en otra persona, ni puede transferirse ni transmitirse.

Trabajo productivo

Hablar de trabajo productivo significa que por medio de su ejecución el trabajador lo que busca son los medios para su subsistencia. En otros términos, la persona que trabaja lo hace para lograr la satisfacción de sus necesidades de vida y la de aquellos que dependen de él.

Enseguida, al Derecho Laboral le interesa aquel trabajo realizado con la intención de obtener una contra-prestación, la cual denomina como remuneración.

Trabajo realizado por cuenta ajena

Este elemento supone un vínculo entre la persona que trabaja y aquella por cuenta de quien se trabaja, en cuya virtud el producto del trabajo pasa a ser de propiedad de esta última, sin que sea necesaria la celebración de un nuevo acto jurídico para transferir su dominio. Derivado de lo anterior, es consustancial al Derecho del Trabajo el Principio de la Ajenidad del Riesgo de la Explotación, el cual significa que los riesgos de la actividad que se desarrolla son de aquel que encarga el trabajo.



Trabajo bajo dependencia y subordinación

El trabajo dependiente supone que una de las partes está subordinada a la otra en el desarrollo de la actividad.

El trabajo se ejecuta bajo la dirección o fiscalización de otro, lo que se traduce en que una parte determina el "cómo", el "cuándo" y el "dónde" debe ejecutarse el trabajo.

Luego, la subordinación puede ser psicológica, social, técnica, legal, etc.

Ahora bien, existen trabajos ejecutados por cuenta de un tercero, pero al no existir una total dependencia y subordinación en su ejecución no darán origen al contrato de trabajo, como, por ejemplo, la prestación de servicios a honorarios, que cae en la órbita del Derecho Civil.

Esta figura es utilizada frecuentemente para eludir la vinculación que origina el contrato de trabajo, especialmente en el campo profesional, en el que el número de contratos a honorarios es realmente alto, aun en organismos estatales y municipales.

En nuestra legislación, el trabajo que no es prestado bajo dependencia y subordinación no da origen al contrato de trabajo.

No obstante, lo anterior, la jurisprudencia de los tribunales ha reconocido que aun cuando las partes señalen que lo celebrado es un contrato de prestación de servicios a honorarios o un mandato civil, estableciéndose un vínculo de subordinación y dependencia, lo que existe en verdad es un contrato de trabajo, independientemente de la denominación que las partes le atribuyan.

Trabajo prestado en el sector privado

El trabajo, aun cuando cumpla todas las características anteriores, pero que se realiza en el sector público, salvo excepciones como la protección de la maternidad, estará regulado por el Derecho Administrativo. Dicho esto, luego de esta introducción, revisaremos el concepto y características del Derecho Laboral.

ANTECEDENTES HISTÓRICOS DE LA LEGISLACIÓN LABORAL CHILENA

Antes de la llegada de los Incas, nuestro país estaba habitado por diferentes tribus, a lo largo de su geografía, siendo la principal de éstas la Araucana. Poseían los araucanos un sistema de trabajo basado, principalmente, en un régimen colectivista en las actividades agrícolas, participando hombres y mujeres en aquellas tareas que no se podían hacer individualmente.

En cuanto a la tenencia de la tierra, existía un régimen de propiedad común sobre ésta, y de propiedad privada sobre el fruto producido.

Con la llegada de los Incas no varió mucho el sistema, por cuanto éstos se conformaban con la mantención de su dominación y la tributación en oro de los pueblos sometidos, además de que, en cuanto a los araucanos, nunca lograron someterlos por completo.

Sin embargo, la conquista española tuvo ribetes totalmente distintos, ya que éstos no sólo quisieron apoderarse de las riquezas del país, sino también de su territorio y de sus habitantes.

A fin de explotar las riquezas del territorio, y supuestamente, de adoctrinar a los indios en la Fe, junto al reparto de tierras a los conquistadores, se repartían los indios que en ellas habitaban, reservándose algunos para los trabajos en beneficio de la Corona, y obligando a los que no se encontraban sujetos a ningún trabajo, a ofrecer sus servicios en forma libre, a cambio de un pago, en los lugares que se les señalaban, entonces, eran cuatro los sistemas de trabajo existentes durante la conquista: la encomienda, el sistema de mita, de trabajo para la Corona y el trabajo obligatorio de contratación libre.



Como sabemos, en el sistema de la encomienda, se entregaba a los conquistadores y a sus herederos, junto a la tierra, una cierta cantidad de indios, los que debían rendir tributos a los primeros, estando obligados los encomenderos a adoctrinarlos en la fe católica, instruirlos y defender las tierras conquistadas.

Debido a que nuestros territorios eran muy pobres, y que también lo eran los indios, lentamente se fue reemplazando el tributo en dinero a que estaba obligado el indio, por la obligación de prestar servicios para el encomendero, en la agricultura y los lavaderos de oro.

En el sistema de la mita, se obligaba a los indios sujetos a encomienda, pero que vivían fuera de los límites de ésta, en reducciones indígenas, a prestar servicio por turnos de un tercio de la reducción, en trabajos agrícolas, durante 207 días al año, pudiendo el resto del tiempo destinarlo a sus propias cosechas. En este sistema, el encomendero debía pagar al indio mitayo un pequeño salario de un real y medio por día, y proporcionarle comida.

El sistema de indios de la corona se refería a los indios que vivían en territorios que no podían entregarse en encomienda, debiendo éstos destinarse a obras y servicios del Estado, gozando éstos de algunos privilegios tales como jornada de trabajo de 8 horas, pago de salario en dinero, no podían ser ocupados en obras de particulares, etc.

El trabajo obligatorio de contratación libre tenía por finalidad evitar la ociosidad de los indios, por lo que debían ir a plazas y lugares públicos a ofrecer sus servicios a los españoles, religiosos o congregaciones, o a cualquier persona, quienes podían contratarlos por días o por semanas, según se conviniera.

Aparte de los sistemas antes señalados, también existió en Chile la esclavitud, ya que por Reales Cédulas de 26 de mayo de 1608 y de 13 de abril de 1625 se autorizó hacer esclavos a los indios capturados en la guerra, disposiciones que prontamente fueron derogadas, confirmándose dicha derogación en la Recopilación de 1680 la que estableció que los indios eran vasallos libres de la Corona de Castilla.

También existieron esclavos negros traídos de África, señalándose como factores para justificar su poca abundancia las características climáticas de nuestro país, a la dificultad de su traída, a la abundancia de mano de obra producto de las encomiendas y la pobreza de Chile como Colonia.

La esclavitud se abolió oficialmente en Chile, en principio, por bando de la Junta de Gobierno de 15 de octubre de 1811, que concedió la libertad de vientre, y definitivamente por senadoconsulto de 24 de julio de 1823. Con posterioridad a la Independencia de Chile, continuaron en vigencia las leyes dictadas por la Corona.



LEGISLACIÓN LABORAL EN CHILE

Respecto de la legislación laboral en Chile, se acostumbra a dividir su historia en tres períodos distintos, claramente diferenciados:

1. El de los Códigos tradicionales;
2. de las leyes especiales anteriores al 8 de septiembre de 1924, y
3. leyes posteriores a esa fecha.

Una vez terminado el período de anarquía ocasionado por la revolución, con Diego Portales, entra el país en una etapa de restauración de la autoridad pública. Junto a lo anterior, se procura dar una organización distinta de la heredada de la época de la dominación española, lo que se hace dando una legislación nacional nueva desde 1810, con miras a modificar el derecho español todavía vigente.

No obstante, lo anterior, antes de la aparición del Código Civil, el año 1855, las relaciones de trabajo estaban totalmente sin regulación, no existiendo una legislación laboral propiamente tal.

La normativa dada por los españoles respecto al trabajo tendía principalmente a establecer medidas de protección al trabajo de los indígenas, por lo que al abolirse las encomiendas y terminar con los sistemas coloniales del trabajo, éste queda, como ya dijimos, sin la más absoluta regulación, sin que nadie se preocupe de legislar con miras a proteger a las clases que reemplazan a los indígenas en el trabajo.

1. PERÍODO DE LOS CÓDIGOS TRADICIONALES

Pese a no estar inspirado por los principios que actualmente rigen al Derecho del Trabajo, los primeros cuerpos normativos que establecieron algunas normas relacionadas con el trabajo son: el Código Civil; Código del Comercio; Código de Minería, y el Código de Procedimiento Civil. Brevemente, revisaremos algunos puntos al respecto.

CÓDIGO CIVIL

Tal y como dijimos, este texto legal se inspira en principios que casi podríamos considerar como opuestos a los del Derecho del Trabajo, por lo que, a modo de ejemplo, establecía en su texto original:

1. La libertad contractual como principio básico que rige las relaciones jurídicas voluntarias de los individuos. Lo anterior, porque parte del supuesto que todos los hombres son iguales jurídicamente, y por lo tanto, libres para contratar, estipulando lo que estimen conveniente.
2. Ubica el Código Civil el contrato de trabajo junto a las normas que rigen el arrendamiento de criados domésticos, el contrato de confección material y el arrendamiento de servicios inmateriales. Junto a ello, coloca al trabajador en una situación de inferioridad jurídica, estableciendo, por ejemplo, en el artículo 1995 que "La persona a quien se preste el servicio será creída sobre su palabra, sin perjuicio de prueba en contrario: 1°) En orden a la cuantía del salario; 2°) En orden al pago del salario del mes vencido, y 3°) En orden a lo que diga haber dado a cuenta por el mes corriente".
3. Respecto de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, obviamente el trabajador no tenía ninguna protección, ya que no estaba establecido el contrato de trabajo como una institución jurídica.



Los accidentes ocasionados por caso fortuito no daban derecho a ningún tipo de indemnización, y dentro de esta categoría se incluían las enfermedades profesionales, las que para una época marcadamente individualista llegaban a ser el ejemplo típico de un caso fortuito. Lo anterior quizás, más que por ser una cultura individualista, pensamos que también podía deberse al escaso desarrollo de la medicina, por lo que era sumamente difícil relacionar directamente, y sin lugar a dudas una enfermedad con la actividad que el trabajador realizaba.

A la única protección que podía aspirar el trabajador era en aquellos casos en que el accidente se producía por culpa del empleador, caso en el que éste podía ser responsable de acuerdo a las reglas comunes establecidas en el Título de los delitos y de los cuasi delitos del Código Civil.

Sin embargo, aun en este caso la protección al trabajador no era completa, ya que de acuerdo a las reglas del señalado Título, para que el trabajador tuviera derecho a alguna indemnización, como ya dijimos, era necesario que el accidente que ocasionaba el daño fuera por causa de un delito o cuasidelito del empleador, pero la culpabilidad, junto al hecho y a las circunstancias del daño debía probarlas el trabajador, ya que la ley no presumía la culpa, y el empleador ni siquiera tenía la obligación de denunciar el accidente.

4. El Código Civil no prohibió las asociaciones de trabajadores, sin embargo, de acuerdo al tratamiento que da de las personas jurídicas, estas asociaciones sólo podían incluirse dentro de las personas jurídicas sin fines de lucro, respecto de las cuales el artículo 548, que se refiere a la aprobación de sus estatutos, ésta debe ser dada por el Presidente de la República, el que "las concederá si no tuvieren nada contrario al orden público, a las leyes o a las buenas costumbres", por lo que dichos conceptos sumamente amplios, podían ser interpretados de acuerdo al criterio del gobierno de turno, pudiendo así derechamente prohibir la asociación de trabajadores.

CÓDIGO DE COMERCIO

El Código de Comercio, dictado en 1865, significó algún grado de avance en relación a la protección de los trabajadores.

En este texto legal se rige las actividades del factor y el dependiente del comercio, pese a la distinta naturaleza jurídica de ambos. El factor es un comerciante propiamente tal, mientras que el dependiente, de acuerdo al criterio de la época, debía haberse regido por las normas de la legislación común, específicamente por las del arrendamiento de servicios, ya que sus funciones comerciales son muy limitadas.

De todos modos, respecto al dependiente, se mantiene el criterio del Código Civil, en cuanto parte de la base de la libertad de los individuos a quienes se considera capaces, para contratar.

En la actualidad los dependientes del comercio son simples trabajadores sujetos a la legislación laboral, aunque tengan algunas normas especiales.

El artículo 951 del Código de Comercio otorga un privilegio a los "hombres de mar" para el pago de sus salarios e indemnizaciones, sobre las naves y los fletes.

Código de Minería de 1888

En este cuerpo normativo también existían disposiciones relativas al arrendamiento de servicios de operarios mineros, las que eran una repetición casi textual de las disposiciones del Código Civil.



Código de Procedimiento Civil

El código de procedimiento civil establece normas de protección a los trabajadores, principalmente en cuanto a la inembargabilidad de las remuneraciones, las gratificaciones, las pensiones de gracia, y los objetos indispensables para el ejercicio personal de un arte u oficio de los artesanos, artistas y obreros.

2. LEYES ANTERIORES AL 8 DE SEPTIEMBRE DE 1924

Enseguida, desde el año 1906 comienza una etapa modificatoria de la legislación laboral, marcada por la intervención del estado en los problemas del trabajo, a través de la dictación de una serie de leyes:

Ley de habitaciones para obreros

Esta es la Ley N° 1.838, de 20 de febrero de 1906, la que fue aprobada por todos los partidos políticos existentes, los que por unanimidad estuvieron de acuerdo en la necesidad de dictarla, debido al estado generalizado de insalubridad de las habitaciones de los trabajadores.

Sin embargo, no fue una ley efectiva, toda vez que los inversionistas mostraron muy poco interés en ella, consiguiendo tan solo la demolición de algunos conventillos.

Leyes de descanso dominical

La primera de ellas fue promulgada el 29 de agosto de 1907, con el N° 1.990, e imponía a los empleadores en general dar un día de descanso a la semana a los individuos que hubiesen trabajado todos los días hábiles de la semana.

Tuvo como defecto el no establecer la irrenunciabilidad de este derecho, ya que en las actas de la ley se dejó establecido que, si el trabajador se sentía con el suficiente vigor físico, o deseaba ganar más dinero, podía trabajar el séptimo día. El descanso sólo era obligatorio e irrenunciable para los menores de 16 años y para las mujeres, y dentro del beneficio no se incluían los trabajadores agrícolas ni los empleados domésticos.

Para corregir la situación anterior, se dictó la ley 3321, de 17 de noviembre de 1917, que derogó la anterior, estableciéndose la obligatoriedad del día domingo como de descanso, y la irrenunciabilidad de los derechos que ella concede. Se concordaba esta ley con la N° 2.977 de 28 de enero de 1915, que establecía los días festivos, imponiéndose la obligatoriedad del descanso en esos días.

Ley de sillas en los establecimientos del comercio

De fecha 7 de diciembre de 1914, N° 2.951, establece la obligatoriedad de que los establecimientos comerciales cuenten con un número de sillas proporcional al número de dependientes o empleados, y que éstos tendrán derecho a un descanso diario de, al menos, media hora para almorzar.

Actualmente se conserva esta norma en el artículo 193 del Código del Trabajo, sin embargo, de lo cual basta observar las condiciones de trabajo de los dependientes del comercio para constatar que, en este caso concreto, la legislación laboral es letra muerta.

Ley de accidentes del trabajo

Bajo el imperio del Código Civil, las indemnizaciones en materia de accidentes del trabajo se regían por las normas de los delitos y cuasidelitos, y que el patrón sólo respondía en caso de que el trabajador logra demostrar que el accidente se había debido a culpa de su empleador.



Lo anterior llevó a que, en los hechos, jamás se pagara alguna indemnización por estos conceptos, principalmente, por las dificultades y falta de recursos del trabajador para entablar el juicio correspondiente, en el que, además, debía soportar el peso de la prueba.

Por lo anterior, en el año 1909 la Cámara de Diputados emprendió la tarea de legislar sobre los accidentes de trabajo, para dar protección a los trabajadores, misión que culminó el 30 de diciembre de 1916, al dictarse la ley respectiva, la N° 3.170, que adopta la doctrina del riesgo profesional, estableciéndose el derecho a indemnización con cargo al empleador por los accidentes ocurridos a los trabajadores en el trabajo, fijando como beneficiarios a la víctima, la cónyuge sobreviviente, y de los hijos legítimos y naturales.

Sólo se exceptúan los accidentes producidos por fuerza mayor extraña y que no tienen relación con el trabajo, y aquellos producidos intencionalmente por el trabajador, caso en que la prueba correspondía al empleador.

Ley de salas cunas en establecimientos industriales

Promulgada el 13 de enero de 1917, establecía que toda fábrica, taller o establecimiento industrial que ocupara más de 50 mujeres mayores de 18 años, debía habilitar un espacio especialmente dispuesto para acoger, en horas de trabajo, a los vástagos de las madres trabajadoras, mientras los niños no cumplieran un año de edad. Las madres poseían el derecho de asistir durante una hora diaria a sus hijos, lapso que no era descontado del salario, y tal derecho era irrenunciable.

Posteriormente la Cámara de Diputados redujo de 50 a 30 el número obligatorio de trabajadoras para que el establecimiento contara con sala cuna, y eliminó el requisito de edad. Además, en las fábricas en que no se contara con sala cuna debido al número de trabajadoras, éstas podían salir a sus casas a amamantar a sus hijos. El senado, por unanimidad rechazó las modificaciones y el proyecto quedó en la forma original.

3. LEYES POSTERIORES AL 8 DE SEPTIEMBRE DE 1924

En esta fecha se produce el movimiento denominado “ruido de sables”, en el que un grupo de jóvenes oficiales del ejército, durante el gobierno de Alessandri promovió un golpe de estado que puso en el poder a una junta de gobierno presidida por el general Eulogio Altamirano, y antes de la disolución del Parlamento aprobó una serie de leyes que servirían de fundamento a la legislación laboral que se dictó más tarde para regular las relaciones de trabajo, como fueron:

Ley N° 4053, sobre contrato de trabajo de los obreros.

Ley N° 4054, sobre seguro social obligatorio de enfermedades, invalidez y vejez para obreros.

Ley N° 4055, sobre indemnización por accidentes de trabajo.

Ley N° 4056, sobre tribunales de conciliación y arbitraje.

Ley N° 4057, sobre organización sindical.

Ley N° 4058, sobre sociedades cooperativas.

Ley N° 4059, sobre contrato de trabajo de los empleados particulares.

Evidentemente estas leyes, atendida la época y premura de su dictación eran muy imperfectas, sin embargo de lo cual significaron un gran avance.

Entre la dictación de las leyes especiales antes enunciadas, y el Código del Trabajo de 1931, existen otras, casi todas Decretos Leyes, que se refieren al trabajo, entre las que destacan el Decreto Ley 44 de 14 de octubre de 1924 por el que se creó la Secretaría de Estado de Higiene, Asistencia, Previsión Social y Trabajo, que equivalen a nuestros actuales Ministerio de Salud y del Trabajo y Previsión Social; el Decreto Ley 442 de 18 de marzo de 1925, sobre Protección de la Maternidad y el Decreto Ley 2.100, de 31 de diciembre de 1927, que creó los Tribunales del Trabajo.



EL CODIGO DEL TRABAJO CHILENO

El primer Código del Trabajo, se dictó en el año 1931, mediante el Decreto con Fuerza de Ley N° 178, de 13 de mayo de 1931, por el Gobierno de don Carlos Ibáñez del campo, bajo el nombre de Texto de las Leyes del Trabajo, entrando en vigencia el 28 de noviembre de 1931.

Fue, sin embargo, desde su dictación objeto de numerosas reformas y modificaciones por leyes posteriores, por lo que el Congreso nacional autorizó al presidente para que fijara su texto definitivo, lo que éste hizo por decreto del Ministerio del Trabajo N° 840, publicado en el Diario Oficial de 17 de noviembre de 1948.

No obstante, lo anterior, y dadas las características propias del Derecho del Trabajo en cuanto a la mutabilidad de la legislación laboral, de todos modos, con posterioridad al Código del Trabajo de 1931, se dictaron innumerables leyes complementarias a éste.

El Código del Trabajo estuvo en vigencia hasta la dictación del Decreto Ley 2.200, de 15 de junio de 1978, que fijó normas "definitivas" al contrato de trabajo y a la protección de los trabajadores, derogando toda norma contraria e incompatible con dicho texto legal, especialmente los Títulos I y II del Código del Trabajo.

Quedaron vigentes los Títulos III y IV del mismo texto, que se referían a los Tribunales del trabajo y a las Asociaciones Sindicales, textos que duraron hasta la dictación de los Decretos Leyes 2.756 sobre organización sindical, 2.758 que establece normas sobre negociación colectiva, y otras posteriores.

En el año 1987, en el Diario oficial del 06 de julio, se publicó la Ley N° 18.620 que fija el texto definitivo del Código del Trabajo, que a su vez fue modificado por las leyes 19.010, sobre Terminación del Contrato de Trabajo, la 19.069, sobre asociación sindical, la 19.049 sobre centrales Sindicales, hasta que por el D.F.L. N° 1, publicado en el Diario Oficial del 24 de enero de 1994, se refundieron todas aquellas normas, dándose de este modo el nuevo, y aún vigente Código del Trabajo.

Como una clara muestra de la influencia que en el Derecho del Trabajo tienen las concepciones políticas y sociales imperantes en un momento determinado, debe señalarse que desde la fecha de entrada en vigencia del Código del Trabajo, éste fue objeto de numerosas reformas, contándose entre las principales las siguientes:

Ley N° 19.250, del mismo año 1994, que modificó el procedimiento ordinario laboral, el que nuevamente objeto de una reforma el año 1996, por la ley 19.447.

Ley N° 19.408, que introdujo nuevas normas en materia de protección a la maternidad.

Ley N° 19.481, que otorgó mayores facultades fiscalizadoras a las Inspecciones del Trabajo.

Ley N° 19.631 del año 1999, conocida como "Ley Bustos", relativa al término del contrato de trabajo.

Ley N° 19.759, publicada en el Diario Oficial del 5 de octubre de 2001, y que entró en vigencia el 1° de diciembre del mismo año, que introdujo una serie de importantes reformas al Código, y que incluso en su artículo 8 transitoria faculta al presidente de la República para dictar el texto refundido, coordinado y sistematizado de un nuevo Código del Trabajo.

Ley N° 20.005 de 18 de marzo de 2005, que introdujo varias reformas, destacando la introducción de las normas sobre acoso sexual en el trabajo.



Ley N° 20.123, del 16 de enero de 2007, que reguló el trabajo en régimen de sub-contratación y el contrato de puesta a disposición de trabajadores.

Ley N° 20.087 del 3 de enero de 2006, que establece el nuevo procedimiento laboral.

Ley N° 20.166 del 12 de febrero de 2007, que mejoró las normas sobre derecho a alimentar a los hijos menores de dos años.

Ley N° 20.178, del 25 de abril de 2007, que reguló el contrato de trabajo de los deportistas profesionales.

Ley N° 20.189, que modificó las normas sobre capacidad para contratar y algunas relativas al trabajo de los menores de edad.

Otras leyes que han modificado la normativa sobre cuestiones muy particulares, tales como la Ley N° 20.118 que reguló la situación de los trabajadores de los cuerpos de bomberos que viven en dependencias de su empleador, conocidos como cuarteleros; la Ley N° 20.167 que regula el descanso de los trabajadores que prestan servicios a bordo de naves pesqueras; la Ley N° 20.607 que introduce a la legislación laboral la figura de acoso laboral, etc.

CODIFICACIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los inicios históricos de la legislación laboral en nuestro país se caracterizan por la dictación de leyes sociales aisladas sobre materias específicas. Ello obedecía a la presión social que determinados sectores político-económicos ejercían en tales momentos. Es así como a principios del siglo pasado tuvieron lugar diversos conflictos que agitan el panorama laboral de la época, forzando el inicio de un proceso legislativo que concluye con la publicación del primer Código del Trabajo.

PROYECTO DE ALESSANDRI.

En el año 1921, el presidente Arturo Alessandri Palma envió al Congreso un proyecto de Código del Trabajo y de Previsión Social, el que nunca fue despachado. Tal texto estuvo compuesto de 4 libros y 620 artículos, redactado por el director del Trabajo, Moisés Poblete Troncoso. Con todo, este intento fallido sirvió a posterior como base del Código de 1931 y de algunas leyes que lo complementaron.

RUIDO DE SABLES.

El 8 de septiembre de 1924, con ocasión del movimiento revolucionario llamado “ruido de sables”, se promulgaron diversas leyes laborales, que no eran sino títulos aprobados por las comisiones parlamentarias del proyecto del Código del Trabajo enviado en 1921 por el Presidente Alessandri. Tales son los números 4.053, acerca del Contrato de Trabajo para obreros; 4.054, acerca del Seguro Obligatorio de Enfermedades e Invalidez; 4.055, acerca de Indemnizaciones por Accidentes del Trabajo; 4.056, acerca de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje; 4.057, acerca de la Organización Sindical; 4.058, sobre Sociedades Cooperativas, y 4.059, sobre Contrato de los Empleados Particulares.



CÓDIGO DEL TRABAJO DE 1931.

En el año 1930, el presidente Carlos Ibáñez del Campo, envió al Congreso un proyecto de Código del Trabajo que refundía en un solo texto la legislación laboral vigente. Estando el proyecto en estudio, y en uso de las facultades extraordinarias otorgadas por Congreso para reorganizar la Administración Pública, se promulga el Código del Trabajo, bajo el nombre de Texto de las Leyes del Trabajo, por Decreto con Fuerza de Ley N° 178, de 13 de mayo de 1931.

El Código del Trabajo de 1931 mantuvo su vigencia con numerosísimas modificaciones, hasta la implementación del llamado Plan Laboral, iniciado con la dictación del Decreto Ley N° 2.200, de 1978. Tal proceso dismanteló progresivamente su estructura normativa hasta su derogación definitiva en el año 1987 mediante la dictación de la Ley N° 18.620.

CÓDIGO DEL TRABAJO DE 1987.

Luego de que la legislación laboral entrará en una profunda etapa de transformaciones estructurales. El Régimen Militar procede a la dictación de un nuevo Código del Trabajo mediante la Ley N° 18.620, publicado en el Diario Oficial de 6 de julio de 1987.

Sin embargo, el camino no terminó ahí, pues el Código del Trabajo de 1987 ha sufrido una serie de modificaciones y “reformas laborales” que lo han llevado a ser refundido, coordinado y sistematizado en dos oportunidades, primero en 1994 y luego en el año 2003.

ESTRUCTURA DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El Código del Trabajo actualmente vigente consta de un título preliminar y cinco libros. Además, el texto cuenta con una serie de artículos transitorios que gracias a la Ley N° 21.122 de noviembre de 2018 eleva su número a 23.

TÍTULO PRELIMINAR.

Se compone de 6 artículos que principalmente regulan el ámbito de aplicación del Código; establece la función del trabajo y la irrenunciabilidad de derechos; se definen los actos de discriminación y las conductas de acoso sexual o laboral; determina quienes son los sujetos de derecho del trabajo y las especies de contrato de trabajo.

LIBRO PRIMERO.

El libro primero del Código del Trabajo se titula del contrato individual del trabajo y de la capacitación laboral y se extiende desde el artículo 7° al 183-AD, ambos inclusive. Se compone de 7 títulos que respectivamente tratan del contrato individual del trabajo; los contratos especiales; del reglamento interno y la inclusión laboral de personas con discapacidad; servicio militar obligatorio; de la terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo; la capacitación ocupacional y del trabajo en régimen de subcontratación; además del trabajo en empresas de servicios transitorios.

LIBRO SEGUNDO.

El libro segundo del Código del Trabajo se titula de la protección de los trabajadores y se extiende desde el artículo 184 al 211, ambos inclusive. Se compone de 5 títulos que respectivamente establecen sus normas generales; la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar; seguro social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales; de la investigación y sanción del acoso sexual; y finalmente establece la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual.



LIBRO TERCERO.

El libro tercero del Código del Trabajo se titula de las organizaciones sindicales y se extiende desde el artículo 212 al 302, ambos inclusive. Se compone de 2 títulos que respectivamente hablan de las organizaciones sindicales y del delegado del personal. Este último aparece derogado por la entrada en vigencia de la Ley N° 20.940 de septiembre de 2016 que moderniza las relaciones laborales.

LIBRO CUARTO.

El libro cuarto del Código del Trabajo se refiere a la negociación colectiva y se extiende desde el artículo 303 al 411, ambos inclusive. Se compone de 10 títulos que respectivamente establecen sus normas generales; derecho a información de las organizaciones sindicales; de los instrumentos colectivos y de la titularidad sindical; el procedimiento de negociación colectiva reglada; reglas especiales de negociación colectiva respecto de ciertos trabajadores; de los pactos sobre condiciones especiales de trabajo; la mediación y arbitraje; procedimientos judiciales de la negociación colectiva; de las prácticas desleales; y de las presentaciones realizadas por federaciones y confederaciones.

Téngase presente que con la entrada en vigencia de la antes mencionada Ley N° 20.940 se eliminaron los artículos 412, 413 y 414.

LIBRO QUINTO.

El libro quinto del Código del Trabajo refiere a la jurisdicción laboral y se extiende desde el artículo 415 al 513, ambos inclusive. Se compone de 3 títulos que respectivamente regulan a los juzgados de letras del trabajo y de cobranza laboral y previsional, además de sus procedimientos; del procedimiento de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas; concluyendo con el título final que habla de la fiscalización de las normas laborales, sanciones y la prescripción en esta materia.

TÍTULO PRELIMINAR DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Como señalamos anteriormente, el título preliminar contiene seis artículos. Se trata de un capítulo más bien parco y un poco misceláneo, que entrega algunos conceptos fundamentales en materia laboral.

ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El inciso primero del artículo primero del Código del Trabajo establece que el cuerpo legal regulará las relaciones laborales entre trabajadores y empleadores. En apariencia este inciso parece proteger a todos los trabajadores, sin embargo, ello no es así.

TRABAJADORES EXCLUIDOS.

Acto seguido, el inciso segundo se encarga de excluir a un gran número de trabajadores, a saber: Los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial;

Trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.



SUPLETORIEDAD DEL CÓDIGO DEL TRABAJO.

Con todo, el texto agrega de forma supletoria que, los trabajadores de las entidades señaladas se regirán por las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus propios estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

Bajo este carácter supletorio, se incluyen a los profesionales de la educación que se desempeñen en el sector municipal y profesionales o trabajadores que se desempeñen en los establecimientos municipales de atención primaria de salud.

CASOS ESPECIALES.

Finalmente, se entrega protección a los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores. Esto mediante los incisos finales de los artículos primero y cuarto del Código del Trabajo.

PRINCIPIOS LABORALES DEL CÓDIGO DEL TRABAJO

El título continúa estableciendo algunos conceptos fundamentales en el ámbito laboral. Todos ellos regulados por los artículos segundo y quinto del Código. Tales son:

- a. Se establece que el trabajo cumple una función social.
- b. Las personas tienen la libertad de elegir qué trabajo realizar, siempre que este sea lícito.
- c. Se prohíben las conductas discriminatorias en materia laboral.
- d. Se prohíben las conductas de acoso laboral o sexual en materia laboral.
- e. El Estado posee una función protectora respecto a los sujetos de la relación laboral.
- f. Se consagra la irrenunciabilidad de los derechos establecidos dentro de la legislación laboral.
- g. Se reconoce el principio de la autonomía de la voluntad en el ámbito laboral.
- h. El ejercicio de las facultades del empleador se limita por el respeto de los derechos y garantías constitucionales de los trabajadores.

EMPLEADORES Y TRABAJADORES

Los artículos tercero y cuarto del Código del Trabajo establecen conceptos básicos acerca de los sujetos de derecho del trabajo; la representación del empleador y el principio de la continuidad en la empresa. En este sentido debemos entender:

Empleador. Es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo;

Trabajador. Es toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo;

Trabajador independiente. Es aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia;

Empresa. Es toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

Respecto al concepto empresa, la Ley N° 20.760 de 9 julio 2014 vino a regular y sancionar la conducta de multirrut o división de razones sociales de una empresa que buscaba afectar los derechos contractuales de los trabajadores. En tal sentido, se establece una acción especial de competencia de los juzgados de letras del trabajo.



CLASIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Finalmente, el artículo sexto del Código del Trabajo establece que el contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

El contrato es individual cuando se celebra entre un empleador y un trabajador.

Es colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado.

Pero bueno después de ver una especie de resumen del próximo apunte, vamos a responder lo más importante y central de este Frutillazo.

¿QUÉ CHUCHA ES EL DERECHO DEL TRABAJO?

Entre los autores no existe un criterio uniforme en cuanto al concepto de Derecho del Trabajo, así, algunos atienden a la idea objetiva del trabajo en sí mismo, a la cuestión social o a la relación laboral; otros utilizan, en cambio, la noción de los sujetos, es decir, la de trabajador y empleador, y finalmente, como en todo orden de cosas, existen definiciones complejas, en las que se conjugan diversos elementos.

En consecuencia, respecto al concepto del derecho laboral, podemos distinguir distintos grupos de definiciones, a saber:

Basadas en el concepto de trabajo, cuestión social o relación laboral

A la cuestión social. El Derecho del Trabajo es el medio esencial para resolver la cuestión social". Como se aprecia, en esta definición se da mayor importancia a este concepto de cuestión social que a la idea misma del trabajo. Ello es claramente insuficiente, toda vez que no se señala en qué consiste ese medio, lo que debe ser el objetivo central de toda definición.

El Derecho del Trabajo como ordenamiento de la producción. Este es un concepto de derecho laboral que nace de los tratadistas franceses, quienes asimilaron la noción de Derecho del Trabajo a la de "Derecho Industrial", diciendo que "La legislación industrial disciplina en su conjunto las importantes y numerosas relaciones que nacen de la actividad humana en el dominio económico". O también que "El Derecho del Trabajo es el derecho de la producción y del capital, en cuanto elemento organizado y disciplinado a los fines supremos de la nación". Como se aprecia, estas definiciones atienden exageradamente a la importancia del contenido económico del Derecho del Trabajo, la que sin desconocer que tiene su importancia, no es la principal preocupación de éste.

El Derecho del Trabajo como regulador de la actividad laboral. "Es el conjunto de normas que gobiernan el trabajo subordinado y que se extiende a todas las reglamentaciones necesarias para asegurar la higiene y seguridad del obrero, el régimen de sindicatos, etc."

Definición en base al contrato de trabajo. "El Derecho del Trabajo regula las relaciones que surgen directa o indirectamente de la prestación contractual y retribuida del trabajo humano". "Es el cuerpo de doctrinas legales aplicables a las relaciones entre las empresas y los trabajadores". Quizá, el concepto de derecho laboral más completo es el del profesor español Hernainz, quien lo concibe como un "Conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo y su preparación (por ej. contrato de aprendizaje), su desarrollo y consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen".

Basadas en los conceptos de económicamente débil y trabajador



Como derecho de los económicamente débiles y de trabajador. "Es el conjunto de principios y leyes imperativas, cuyo objeto inmediato, con miras al bien común, es auxiliar y satisfacer convenientemente las necesidades vitales propias y de sus familias de los individuos que sólo cuentan para ello con el producto de su trabajo." En este mismo orden de ideas, también se define al derecho laboral como "El conjunto de doctrinas y teorías, normas e instituciones cuyo fin es la protección y reivindicación de los intereses y derechos de los trabajadores y de las clases sociales económicamente débiles." Pensamos que este segundo concepto de derecho laboral es exagerado, en cuanto a que el Derecho del Trabajo no debe tener por finalidad extender su campo de acción a la protección de "las clases económicamente débiles", por cuanto ello es una materia propia de las políticas sociales del gobierno, objetivo que escapa a lo que en estricto rigor corresponde al ámbito del derecho laboral.

Definición del derecho del trabajo como el derecho de los trabajadores. "Conjunto de teorías, normas y leyes destinadas a mejorar la condición económico social de los trabajadores de todo tipo y a regular las relaciones contractuales entre asalariados y patronos". También se establece como concepto de derecho laboral, "al conjunto de principios y normas que regulan las relaciones de empresarios, trabajadores y de ambos con el Estado a los efectos de protección y tutela del trabajo."

CARACTERÍSTICAS DEL DERECHO LABORAL

Los autores, en su gran mayoría señalan como principales características del derecho laboral a las siguientes:

Es un derecho joven. Comparado con otras ramas del derecho es un derecho de reciente creación y cuya evolución está en pleno proceso, no habiendo terminado aún.

Registra sus inicios recién a fines del siglo XIX, y se le reconoce autonomía recién a partir del Tratado de Versalles, a fines de la Primera Guerra Mundial. Lógicamente podemos decir que todas y cada una de las ramas del derecho permanecen en constante evolución, adecuándose a los nuevos requerimientos de la vida en sociedad, sin embargo, en aquellas ramas más tradicionales esta evolución se circunscribe a aspectos mucho más marginales, y no como en el Derecho del Trabajo en el que constantemente se están produciendo variaciones en sus instituciones más fundamentales.

Es un derecho autónomo. La siguiente característica del derecho laboral alude a su autonomía.

En este sentido, los estados han reconocido legalmente la unidad jurídica del Derecho del Trabajo, con lo cual su autonomía se puede caracterizar desde diversos puntos de vista:

Legislativamente, al dictarse leyes con contenido específicamente laboral, cuya máxima expresión es el Código del Trabajo.

Sus normas sustantivas se aplican por medio de una judicatura especializada, con sus propios procedimientos, lo que se complementa con organismos administrativos también propios como son las inspecciones del trabajo.

Existe una autonomía doctrinaria, con literatura especializada.

Académicamente su enseñanza se realiza en cátedras separadas e independientes.

(este apunte se pasa por el pico a todas esas cátedras pretenciosas)

El más importante es aquel que se refiere a que posee principios inspiradores propios, y que son diferentes e incluso contrapuestos a los del Derecho Común.



Es un derecho realista. Esto, porque refleja y se adapta a las condiciones económicas e incluso políticas variables, reflejando, por lo tanto, las condiciones económico-sociales de la época.

Es un derecho no formalista. Dado que, por lo general, no exige solemnidades ni requisitos esenciales para su aplicación, es un sencillo, sin mayores tecnicismos ni rigideces terminológicas. Esta característica del derecho laboral, en su aspecto procesal, permite establecer procedimientos sencillos, concentrados y expeditos. (por ejemplo, juicio monitorio).

Sus normas son de orden público. Dado que se entiende que en ellas atienden preferentemente al interés general que al interés particular. Lo anterior queda claramente demostrado con la irrenunciabilidad de los derechos que establece, mientras se encuentre vigente el contrato de trabajo.

Es un derecho de carácter universal. Ya que sus principios inspiradores son casi iguales en todos los países, variando únicamente de acuerdo a las condiciones económico-sociales de cada Estado. Esta característica del derecho laboral ha contribuido grandemente la labor de la O.I.T., cuyos orígenes, como veremos, se remontan a finales de la primera Guerra Mundial.

SUJETOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los sujetos del derecho del trabajo son ciertas entidades individuales y colectivas que se vinculan mediante la relación laboral. Luego, estas personas físicas o jurídicas que participan en las relaciones de trabajo subordinado constituyen el centro del estudio del Derecho Laboral.

En este sentido, el Código del Trabajo se preocupa de conceptuar a los sujetos individuales, siendo la jurisprudencia y doctrina laboralista las encargadas de identificar y definir a las sujetos colectivos.

Concepto de los sujetos del derecho del trabajo

Los sujetos del Derecho del Trabajo son las personas naturales o jurídicas que intervienen en forma directa o indirecta en la relación laboral, pudiendo distinguirse sujetos individuales y colectivos.

En cuanto a los sujetos individuales, estos se encuentran definidos expresamente en el artículo 3° del Código del Trabajo.

A este respecto, los sujetos del derecho del trabajo son:

Empleador;

Trabajador;

El Estado;

La Empresa, y

Organizaciones Sindicales.

Enumeración de los sujetos del derecho del trabajo

Luego, en consideración a la enumeración recién expuesta, someramente, explicaremos cada una de estas entidades individuales y colectivas vinculadas jurídicamente.

Empleador

El primero de los sujetos del derecho del trabajo es el empleador, este se define como “La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas, en virtud de un contrato de trabajo.”



Aun cuando en la mayoría de las ocasiones el empleador reviste la forma jurídica de una empresa, por ejemplo ello no ocurre en el caso del contrato de los trabajadores de casa particular, razón por la cual no cabe asimilar ambos conceptos, que además, a nuestro entender, atienden a dos cuestiones distintas, ya que, además, como veremos, habiendo nuestra legislación adoptado un concepto institucional de la empresa, entendiéndose que los trabajadores también forman parte de ella, ya que serían parte de los medios “personales”.

Trabajador

“Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”. En relación al trabajador, como sujeto del Derecho del Trabajo, es el centro de atención para estudio del Derecho Laboral, ello en razón de la finalidad proteccionista de esta disciplina jurídica.

Estado

A pesar que algunos autores lo incluyen dentro de los sujetos del Derecho del Trabajo por cuanto en virtud de su actividad legislativa dicta las normas laborales; de su actividad administrativa controla y fiscaliza la aplicación de la legislación laboral por medio de órganos especialmente creados para esta finalidad; y que por su acción jurisdiccional mediante tribunales especiales resuelve las contiendas laborales, nosotros estimamos que el Estado no es propiamente un sujeto de la relación laboral, por cuanto no interviene directamente en la relación jurídica laboral.

Empresa

También se encuentra definida en el artículo 3° del Código del Trabajo, el que señala que “para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa toda organización de medios personales, materiales o inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada”.

Respecto de la empresa, como sujeto de derecho del trabajo, el Código del Trabajo en el artículo 4° consagra el Principio de la Continuidad, al señalar que “las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa, no alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores, emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores”.

Organizaciones Sindicales

En una primera aproximación podemos decir que estos sujetos del derecho del trabajo son agrupaciones permanentes de trabajadores que se unen para la defensa de sus intereses, siendo la organización base el sindicato, el cual no ha sido definido en nuestra legislación, la que se limita a señalar las clases de ellos que podrían conformar los trabajadores.

Pese a que en el Derecho Internacional del Trabajo se reconoce tanto a empleadores como a los trabajadores la posibilidad de conformar sindicatos, en nuestro derecho, sólo se regula el que es conformado por trabajadores.



LA NATURALEZA JURÍDICA DEL DERECHO LABORAL

La naturaleza jurídica del derecho laboral es un asunto de profundo debate entre los laboristas. En este sentido, se han postulado diversas doctrinas que intentan responder una gran pregunta: ¿El Derecho del Trabajo posee un carácter público o, por el contrario, pertenece al derecho privado?

Prácticamente desde que se reconoció la autonomía del Derecho del Trabajo, los autores han discutido acerca de la naturaleza jurídica del derecho laboral y si éste pertenece al Derecho Público o al Derecho Privado.

Obviamente, los tratadistas civiles lo ubican en el segundo grupo, es decir, entre las ramas del Derecho Privado, no obstante que la irrenunciabilidad de los derechos es mucho mayor que en las otras instituciones del Derecho Civil.

Para fundamentar esta posición, los autores asimilan el contrato de trabajo a otros del ámbito del Derecho Privado, en los que el orden público tiene gran trascendencia, como por ejemplo en el contrato de matrimonio.

Los que sostienen la posición contraria, es decir, que pertenece al Derecho Público se fundamentan en que la participación que le cabe a la autonomía de la voluntad en el contrato de trabajo es muy escasa, siendo ésta suplida por las disposiciones de carácter imperativo de la legislación laboral.

El Derecho Laboral se define como un conjunto de normas jurídicas que regulan, en la pluralidad de sus aspectos, la relación de trabajo y su preparación, su desarrollo y consecuencias e instituciones complementarias de los elementos personales que en ella intervienen.

Naturaleza especial del derecho laboral

Incluso algunos tratadistas opinan que no es parte del Derecho privado, ni del Derecho Público, y ni siquiera un Derecho Mixto, sino que constituiría UN TERCER DERECHO, es decir, una nueva rama, posición que nos parece exagerada. Vale decir, la naturaleza del derecho laboral sería especial.

Lo cierto es que se trata de una rama del derecho con características propias y particulares, que va más allá de los límites de las dos grandes ramas en que se ha clasificado al derecho.

Lo anterior no quiere decir que este derecho se encuentre aislado de las otras ramas, ya que ello atentaría contra el fin último del Derecho, como ordenamiento jurídico de la vida del hombre en sociedad, que no es otro que el propender a la consecución del bien común y el imperio de la justicia.



PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

Los principios del derecho laboral en Chile constituyen el fundamento del ordenamiento jurídico del trabajo y se encuentran establecidos en el Código del Trabajo y en la Constitución Política de la República. En cuanto a la enumeración de los principios, la doctrina mantiene variedad de opiniones, sin embargo, concuerdan en algunos catalogándolos de esenciales.

Acerca de los principios del derecho laboral

El Derecho Laboral tiene un espíritu ampliamente socializador, a diferencia de las ramas jurídicas clásicas que tienen un marcado acento individualista, así, tanto el Derecho Civil, como el Procesal tienen como dogmas o principios inspiradores la igualdad ante la ley, la pasividad del juez ante el conflicto privado y la unidad del fuero.

Frente a lo anterior, el Derecho Laboral tiene por principios evidentes el intentar compensar con una superioridad jurídica la inferioridad económica del trabajador, una activa participación de la jurisdicción en la resolución de los conflictos y la creación de fueros en protección del trabajador. En lo referente a la legislación misma, en nuestro país, los principios del Derecho Laboral se encuentran consagrados tanto en la Constitución Política de la República de Chile como en el Código del Trabajo.

En resumen, estos son los valores que constituyen el fundamento último del Derecho del Trabajo, y que establecen la diferencia de éste con las otras ramas del Derecho, entre los que se reconocen y destacan, verbigracia: "Corresponde al estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.

Definición de los principios del derecho laboral

Los principios del Derecho Laboral se definen como aquellas líneas directrices que informan algunas normas laborales e inspiran directa o indirectamente una serie de soluciones por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas laborales, orientar la interpretación de las existentes y resolver los casos no previstos.

Acerca de su enumeración, consideramos a los siguientes como principios del derecho laboral:

1. Principio de Tutela o Protección.
2. Principio de la Irrenunciabilidad de los Derechos.
3. Principio de la Continuidad de la Relación Laboral.
4. Principio de la Estabilidad Relativa en el Empleo.
5. Principio de la Primacía de la Realidad.
6. Principio de la Buena fe.
7. Principio de No Discriminación.
8. Respecto del análisis de cada uno de ellos, dedicaremos los siguientes párrafos.



1. PRINCIPIO DE TUTELA O PROTECCIÓN

Este es el primero de los principios del derecho laboral, a través de éste, se tiende a dar protección a la parte más débil de la relación laboral, toda vez que el Derecho del Trabajo se basa justamente en la desigualdad económica de las partes en la relación laboral. Lo anterior va en consonancia con el principio de la interpretación más favorable al trabajador, lo que en el Derecho del Trabajo se puede considerar una analogía del “in dubio pro reo” del Derecho Penal. Obviamente, este sistema de interpretación cuando se han agotado todas las otras reglas de interpretación que existen en nuestro derecho.

2. PRINCIPIO DE LA IRRENUNCIABILIDAD DE LOS DERECHOS

Como sabemos, en el derecho privado la regla general es que los derechos sean renunciables, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 12 del Código Civil. En concordancia con lo que hemos señalado respecto de la autonomía del Derecho del Trabajo, en esta rama la situación es inversa, ya que el artículo 5° del Código del Trabajo establece que los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras se encuentre vigente el contrato de trabajo. La irrenunciabilidad, como uno de los principios del derecho laboral, puede enunciarse como la imposibilidad jurídica de privarse voluntariamente de alguna ventaja o beneficio concedidos por el Derecho en beneficio propio.

La irrenunciabilidad tiene un doble fundamento:

1. Fundamento de carácter jurídico público: La legislación laboral está orientada a otorgar al trabajador condiciones mínimas satisfactorias para proteger su vida y su salud, y por extensión de las personas que de él dependen. En consecuencia, las normas de protección no están establecidas sólo en beneficio del trabajador, sino también de su familia y en último término, de la sociedad toda.

2. Fundamento Tutelar: Se traduce simplemente en que, de aceptarse la renunciabilidad de los derechos establecidos por la legislación laboral, lo más probable sería que éstos no tuvieran efectividad alguna.

Sin embargo, la irrenunciabilidad tiene como límite lo que señala la misma norma legal, esto es, la vigencia del contrato de trabajo, lo cual quiere decir que, una vez terminado éste, el extrabajador es plenamente libre para renunciar a los beneficios y derechos que la ley en su favor establece, por ejemplo, las indemnizaciones por el término del contrato. Por otra parte, la irrenunciabilidad de los derechos no significa que las partes no puedan modificar el contenido del contrato, ya que el propio artículo 5°, en su inciso 3° establece que “Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”.

3. PRINCIPIO DE LA CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL

Este principio del derecho laboral encuentra recogido expresamente este principio en el artículo 4°, inciso 2 del Código del Trabajo al establecer la norma que las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa no alteran los derechos y obligaciones de los trabajadores, emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores.



4. PRINCIPIO DE LA ESTABILIDAD RELATIVA EN EL EMPLEO

Debido a las consecuencias sociales del trabajo, los autores estiman que debe protegerse la estabilidad de la relación, mientras se mantengan las condiciones o razones que dieron origen al contrato. Es decir, se limita la autoridad del empleador para poner término al contrato de trabajo, sin que exista una causal legal que lo autorice.

La estabilidad en el empleo es sólo “relativa”, por cuanto el empleador no requiere autorización, ni judicial ni administrativa, para poner término al contrato de trabajo, sino que, salvo excepciones, el contrato de trabajo terminará por la determinación del empleador, sin perjuicio que la justificación del despido se pueda calificar judicialmente a posteriori, previa demanda del trabajador.

5. PRINCIPIO DE LA PRIMACÍA DE LA REALIDAD

Relacionado con el carácter consensual del contrato de trabajo, establece este principio del derecho laboral que, en caso de discordancia entre la forma en que se da en la práctica la prestación de servicios con lo que se pueda señalar en los documentos, debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos.

6. PRINCIPIO DE LA BUENA FE

Lógicamente no es éste un principio propio ni exclusivo del Derecho del Trabajo, sino que, por el contrario, informa toda nuestra legislación. Sin embargo, no puede dejar de mencionarse, toda vez que la prestación de servicios establece una comunidad y vivencia personal diaria entre las partes del contrato de trabajo, con lo cual se configura una serie de obligaciones de carácter ético.

7. PRINCIPIO DE NO DISCRIMINACIÓN

El artículo 2° del Código del Trabajo, en su inciso 3° establece que "Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación", agregando a continuación que "Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y ocupación".

Con un afán de aclarar lo que debe entenderse por discriminación, la ley da ejemplos, cuando señala que, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como requisito algunas de las condiciones señaladas como constitutivas de ella.

A fin de zanjar situaciones que incluso fueron fuente de jurisprudencia contradictoria, se indica en la misma norma que ningún empleador condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales, no pudiendo tampoco exigir certificados o declaraciones al respecto.

No obstante, lo anterior, se excluye de dicha protección a los gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que todos ellos cuenten con facultades generales de administración, y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza. Reconoce, sin embargo, el legislador que las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no se consideran discriminación.



Reconocimiento normativo del acoso laboral

Si bien, el acoso laboral no está incluido dentro de los principios del derecho laboral en sí mismo, al igual que la no discriminación, dignidad de la persona, y el legislador lo ha definido en el artículo 2° del Código del Trabajo como toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. A este respecto te invito a revisar la publicación de acoso laboral en Chile.

FUENTES DEL DERECHO LABORAL

En el ordenamiento jurídico chileno, las fuentes del Derecho Laboral las constituyen, de manera principal, la Constitución Política y los tratados internacionales sobre materias laborales, la misma ley y los acuerdos colectivos, además de otras fuentes específicas de esta disciplina jurídica.

Acerca de las fuentes del derecho laboral

Las fuentes del derecho laboral son las fuerzas sociales capaces de crearlo, distinguiéndose entre fuentes materiales y fuentes formales o instrumentales. Por lo menos, así lo explica la doctrina laboralista nacional.

Fuentes materiales del derecho del trabajo

Son los factores históricos y culturales que impulsan su nacimiento y desarrollo, entre las que podemos mencionar, a modo de ejemplo, las ideas políticas predominantes en un determinado periodo, las concepciones religiosas, las concepciones filosóficas, etc. En la creación del Derecho del Trabajo podemos mencionar la esclavitud, el gremialismo, el feudalismo, la revolución industrial, el capitalismo moderno, el marxismo, el humanismo cristiano, el cooperativismo, el individualismo, etc.

Fuentes formales del derecho del Trabajo

Estas son los continentes del derecho, los medios de expresión que se utilizan en un momento dado, pudiendo clasificarse en:

1. Fuentes Internas de Origen Estatal.

Estas, a su vez, se distinguen en:

- a. fuentes legislativas como la constitución y la ley;
- b. fuentes emanadas de actos del poder ejecutivo, tales como decretos, reglamentos y decretos con fuerza de ley; y c) la jurisprudencia de tribunales.

2. Fuentes Internas de Origen Privado.

En este grupo encontramos a: el reglamento interno, los contratos y convenios colectivos; fallos arbitrales y la costumbre.

Fuentes Internacionales.



1. FUENTES INTERNAS DE ORIGEN ESTATAL

En este primer grupo de fuentes del derecho laboral se distinguen: la Constitución Política, la Ley laboral, Decretos con Fuerza de Ley y Jurisprudencia.

a. La Constitución Política: Recién en el Siglo XX, se comienza a establecer la tendencia de consagrar constitucionalmente los principios básicos informadores del Derecho del Trabajo. Las primeras constituciones sólo consagraron principios relativos a la libertad de trabajo y el derecho a elegir el desempeño de cualquier actividad.

Por el contrario, en la actualidad se incorporan en la Carta Fundamental los denominados “Derechos Sociales”, en cuya base se ubican el derecho y el deber de trabajar, y que comprende otros derechos más específicos, como son el derecho de sindicación, de negociar colectivamente, el derecho a la seguridad social, etc, los que en nuestra Constitución se encuentran en el artículo 19, N°16 y N°19.

b. La Ley: Obviamente ésta es el medio más idóneo para que el Estado, por medio del Poder Legislativo desarrolle y complemente los principios del Derecho del Trabajo contemplados en la Constitución.

c. Los Decretos con Fuerza de Ley: Según la Constitución del 80, el Congreso no puede delegar facultades en el presidente de la República para dictar este tipo de decretos sobre materias relativas a las garantías constitucionales, que es justamente donde se ubican los principios básicos del Derecho del Trabajo, tales como la libertad de trabajo, la no discriminación laboral, el derecho de sindicación y el derecho a negociar colectivamente.

No obstante, lo anterior, por ejemplo, el Código del Trabajo, se dictó en virtud del D.F.L. N°1 de 1994, pero debe tenerse presente que en dicho caso la facultad delegada al presidente de la República sólo se refiere a fijar el texto refundido, coordinado y sistematizado de las leyes del trabajo, y no a la dictación de normas laborales.

d. La Jurisprudencia: Algunos autores niegan el carácter de fuente del derecho a ésta, ya que estiman que los tribunales sólo deben limitarse a aplicar la ley, interpretarla o aplicar principios jurídicos, y que no crean derecho.

Sin embargo, algunos estiman que debido al Principio de Inexcusabilidad, en virtud del cual el juez nunca puede negarse a resolver las controversias sometidas a su conocimiento, ni aun a pretexto de no existir ley que resuelva el conflicto, en estas situaciones el juez sí crearía derecho.

También debe tenerse presente que en materia laboral existe la denominada jurisprudencia administrativa que emana de la Dirección Nacional del Trabajo, ente fiscalizador en materia laboral, y que, por mandato de su ley orgánica, el D.F.L. N°2 de 1967, tiene la facultad de fijar, de oficio o a petición de parte por medio de dictámenes el sentido y alcance de las leyes del trabajo.



2. FUENTES INTERNAS DE ORIGEN PRIVADO

En este grupo de fuentes del derecho laboral se distinguen: el reglamento interno, convenciones colectivas, fallos arbitrales y la costumbre.

a. El Reglamento Interno: Este es una manifestación del poder de dirección que tiene el empleador respecto de la empresa, y lo regulan los artículos 153 al 157 del Código. Como señala el Código, su nombre es Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad, y justamente esas materias son las que va a regular, estableciendo obligaciones y prohibiciones para los trabajadores en el desempeño de sus funciones. Obviamente, por medio de la regulación de las materias señaladas, va a existir una creación de normas que van a ser aplicables a la relación jurídica laboral.

b. Las Convenciones Colectivas: Las partes de la relación laboral, mediante la suscripción de estos acuerdos, que pueden ser contratos o convenios colectivos, van a establecer una normativa que regulará las condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones durante un tiempo determinado, la que incluso puede ser aplicable a personas que no intervinieron en las negociaciones que producen el instrumento. Por otra parte, debe reconocerse a importantes instituciones del Derecho del Trabajo, como son las indemnizaciones por el término de la relación laboral un origen en estas convenciones colectivas.

c. Los Fallos Arbitrales: Son un medio para poner término a la negociación colectiva, sea que las partes se sometan voluntariamente al arbitraje, o se vean obligados por ley a ello. La sentencia que se dicte será un fallo arbitral, y producirá idénticos efectos al contrato colectivo.

d. La Costumbre: Esta tuvo una relevante importancia en los orígenes del derecho del Trabajo. En la actualidad, dado el carácter consensual del contrato de trabajo, se estima que las partes pueden modificar, aun las cláusulas escritas, mediante la repetición constante y uniforme, y por un determinado tiempo de ciertas conductas, dando origen a las llamadas “Cláusulas Tácitas”.

FUENTES INTERNACIONALES DEL DERECHO LABORAL

Dentro de las fuentes del derecho laboral de carácter internacional, existen tratados bilaterales y multilaterales destinados a regular entre estados cuestiones relativas a la prestación de servicios subordinados. Sin embargo, con mayor nitidez se aprecia esta fuente en los convenios y recomendaciones que emanan de la Organización Internacional del Trabajo, mediante las cuales se han reglamentado materias tales como la abolición del trabajo forzoso, la prohibición del trabajo de los niños, la libertad sindical, el descanso semanal, etc.



RELACIONES DEL DERECHO DEL TRABAJO CON OTRAS RAMAS DEL DERECHO

A hablar de relaciones del Derecho Laboral chileno, nos referimos a las interacciones que el Derecho del Trabajo mantiene con otras ramas del derecho.

Esto en razón de mantener una serie de principios y normas jurídicas de idéntica naturaleza.

Así, por ejemplo, la relación manifiesta de la Constitución Política y el Código de Trabajo en cuanto al Capítulo III de la carta fundamental.

Derecho del trabajo y otras ramas del derecho

Es evidente que, pese a la autonomía del Derecho del Trabajo, éste guarda estrecha relación con otras ramas del Derecho, dado que todas ellas se sustentan en unos mismos principios, y todas están orientadas a una sola finalidad común, cual es la de regular la vida del hombre en sociedad.

Luego, a partir de tal premisa, la doctrina laboralista nacional elabora el concepto de relaciones del derecho laboral y que se pueden ordenar de la siguiente manera:

a. Derecho Constitucional. Por la importancia del trabajo para la sociedad, se ha dado consagración constitucional al derecho a elegir libremente el trabajo, al derecho de sindicación, el derecho de negociar colectivamente, etc. No siempre en las Constituciones Políticas que nos ha regido se han señalado normas de ese rango, relativas al Derecho del Trabajo, así, por ejemplo, en la Constitución de 1833 no existían normas al respecto, lo que fue mejorado en la de 1925, hasta llegar a la de 1980, que claramente contempla las que hemos mencionado dentro de las Garantías Constitucionales.

Derecho Administrativo. Principalmente, por los organismos estatales vinculados al ámbito del trabajo, de los que destaca, lógicamente, en primer lugar, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, la Superintendencia de Seguridad Social, y hasta llegar a las Direcciones Regionales del Trabajo y las Inspecciones Comunes.

b. Derecho Civil. En todo lo relativo a la teoría general de las obligaciones, vicios del consentimiento, teoría de los contratos, etc. En relación a este punto, no debemos olvidar que sólo a principios del Siglo XX los Estados comienzan a dictar una legislación especial para regular la relación de trabajo, por lo cual, antes de ello, la única reglamentación legal era la del Derecho Civil, lo cual, evidentemente, ponía a los trabajadores en una condición de desamparo frente al poder del empleador. Por lo anterior, también, en la actualidad incluso chocan en algunos puntos tales como el principio de la libertad contractual, y la extensión que cada uno reconoce a la autonomía de la voluntad.

c. Derecho Comercial. A su dictación el Código de Comercio regía a los factores y dependientes del comercio, disposiciones que se encuentran derogadas, rigiéndose éstos últimos por el Código del Trabajo.

d. Derecho Procesal. Evidentemente respecto de las normas de procedimiento que se aplican supletoriamente al juicio del trabajo, y a la existencia misma del derecho procesal del trabajo.



ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

La Organización Internacional del Trabajo (designada bajo la sigla O.I.T) es una entidad dependiente de las Naciones Unidas dedicada a la promoción de la justicia social, el respeto de los derechos humanos y especialmente de los derechos laborales de los trabajadores a nivel mundial.

Acerca de la Organización Internacional del Trabajo

La Organización Internacional del Trabajo es un organismo que creó como un ente autónomo, vinculado a la Sociedad de las Naciones, entrando en vigencia su constitución el 11 de abril de 1919.

Como sabemos, la suerte no fue muy favorable para la Sociedad de las Naciones, sin embargo, justamente el carácter autónomo de la O. I. T. permitió que muchos países que se retiraron de la primera siguieran afiliados a esta última, lo que por su parte permitió que sea el único organismo internacional creado antes de la Segunda Guerra Mundial que continúe en funciones.

Al finalizar la Segunda Guerra Mundial, por acuerdo suscrito en Nueva York, el 30 de marzo de 1946, se asoció la O.I.T. a las Naciones Unidas, como la primera de sus instituciones especializadas, por lo que se la define como "un organismo especializado, asociado a las Naciones Unidas, que elabora normas internacionales para los problemas del trabajo y de la mano de obra."

Composición de la O.I.T

La O.I.T. está compuesta por tres organismos claramente diferenciados e importantes: Conferencia internacional del trabajo; Consejo de Administración, y la Oficina internacional del trabajo. De inmediato, hablaremos de cada una de ellas.

Conferencia internacional del trabajo

Es la autoridad suprema de la organización, y a la vez su órgano legislativo. Está conformada por la asamblea de los estados miembros, reuniéndose ordinariamente una vez al año en Ginebra. Cada estado asociado acredita una delegación nacional de cuatro miembros o delegados, dos que representan al gobierno, uno a los empleadores, y uno a los trabajadores, pudiendo contar todos ellos con sus respectivos asesores.

Este órgano puede dictar:

a. Convenios: Para los cuales se requiere un quórum de la mayoría de dos tercios de los estados miembros, quedando sujetos a la ratificación posterior de cada estado, el que debe pronunciarse dentro del plazo de 18 meses.

b. Recomendaciones: Estas no necesitan de la ratificación, ya que como su nombre lo indica, sólo tiene por objeto aconsejar una opinión técnica.

c. Resoluciones: Representan la opinión de la Conferencia sobre determinados asuntos de su competencia.

Consejo de Administración

Es el órgano directivo superior de la O.I.T. Está compuesto por 56 miembros, 28 de los cuales son gubernamentales, correspondiendo 10 de éstos a los países de mayor importancia industrial, tales como E.U.A., Brasil, Francia, Alemania, Italia, India, Japón, Gran Bretaña, China y Rusia. Los restantes países se determinan por elección de los delegados gubernamentales a la Conferencia.



Además, 14 miembros representan a los empleadores y 14 a los trabajadores, siendo elegidos éstos por sus propios delegados ante la Conferencia, representando en el Consejo a sus propios sectores, independientemente de los delegados gubernamentales de los países.

Este Consejo se reúne varias veces al año, teniendo por misión fijar los puntos a tratar por la Conferencia, elaborar el presupuesto de la O.I.T. y dirigir las labores de la Oficina del Trabajo y de los demás comités y comisiones.

Oficina internacional del trabajo

Es la secretaría permanente de la Organización, con sede en Ginebra, manteniendo también sub-sedes en diversos continentes y una oficina de enlace en Nueva York. Proporciona el personal para la Conferencia, recopila y entrega informaciones, efectúa investigaciones y encuestas, editando gran cantidad de publicaciones referentes a la industria y el empleo, en diversos idiomas. En síntesis, a ella corresponde en gran medida la responsabilidad de la labor técnica de la O.I.T.

Aparte de estos órganos principales de la O.I.T., existen también distintos comités y comisiones que atienden a la gran variedad de industrias y empleos que existen en la actualidad. También existen Conferencias Regionales en las que participan sólo los Estados de la región que determine el Consejo de Administración, componiéndose estas Conferencias de dos delegados gubernamentales más uno de los empleadores y uno de los trabajadores, que representan a cada estado invitado.

Se han desarrollado Conferencias Regionales de los Estados de América en Chile 1936, Cuba 1939, México 1946, Uruguay 1949, Brasil 1952, Cuba 1956. Aparte de todos los órganos señalados, y en lo que a nosotros interesa, en Chile funciona una oficina de la O.I.T., y un organismo de cooperación técnica llamado Programa Regional de Empleo para América Latina y el Caribe (PREALC).

Funciones de la Organización Internacional del Trabajo

En resumen, la actividad de la O.I.T. se traduce en:

La adopción de normas internacionales de derecho del trabajo, mediante la dictación de Convenios y Recomendaciones.

La cooperación técnica a los países miembros que lo soliciten.

Una gran actividad en investigación, educación y documentación.

Las convenciones o convenios y las recomendaciones aprobadas por la Conferencia Internacional del Trabajo establecen las normas internacionales del trabajo, que a su vez forman el llamado Código Internacional del Trabajo.

Obligatoriedad de las normas internacionales

Respecto de los Convenios, que, como ya señalamos, para que tengan obligatoriedad deben ser ratificados por los estados miembros, una vez hecho esto, cada Estado tiene la obligación de adecuar su legislación interna a lo establecido en ellos. Si un Estado no cumple las disposiciones de un Convenio ratificado, puede ser denunciado por otros Estado, o por una organización de empleadores o de trabajadores.

Existe un procedimiento para la tramitación de estas denuncias, el que puede culminar en sanciones para el Estado infractor, consistentes hasta en la expulsión de la Organización. Por su parte, las Recomendaciones sólo tienen el carácter que su propio nombre indica, y generalmente complementan las disposiciones de algunos Convenios, teniendo como principal finalidad el estimular y orientar la acción de los Estados miembros en determinados aspectos, por supuesto relacionados con el trabajo y la industria.



Pese a la poca probabilidad de aplicación de sanciones efectivas en el ámbito del Derecho Internacional, la obra de la O.I.T. se ha visto plenamente justificada, ya que dentro de sus principios orientadores se enmarca la gran mayoría de las legislaciones de los países del mundo.

DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

El Derecho Internacional del Trabajo es una rama de la ciencia de derecho que encuentra su fuente normativa en la Organización Internacional del Trabajo (sigla O.I.T), a través de la dictación de los denominados Convenios y Recomendaciones.

Esta disciplina jurídica es de reciente creación, pues su evolución histórica recién comienza a mediados del siglo XIX, continuando hasta nuestros días.

Historia del derecho del trabajo internacional

De acuerdo a la mayoría de los autores, en la historia del Derecho Internacional del Trabajo se distinguen claramente cuatro etapas:

a. La primera es un período de iniciativas particulares, y luego de algunas oficiales, que no conducen a nada concreto. Como la primera de ellas se señala la hecha por Robert Owen en 1815 a algunos estados, y que no fue acogida.

La primera iniciativa oficial la tomó Suiza, en 1880, y tampoco tuvo éxito, proponiendo más tarde el gobierno de este mismo país la realización de una conferencia internacional en Berna, la que no se llevó a efecto por la intervención de Guillermo II, emperador de Alemania, el que por su parte convocó a un congreso internacional, el que se realizó en Berlín, en el mes de mayo de 1890, en el cual sólo pudieron aprobarse meras "sugerencias", debido al gran recelo de los países participantes.

b. El año 1900 marca el inicio del segundo período, con el nacimiento de la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores, que tuvo su origen en un acuerdo aprobado por el Congreso Internacional de Legislación del Trabajo, celebrado en Bruselas el año 1897, tendiente a crear una oficina internacional, de carácter oficial.

Tenía por objeto promover una nueva legislación por medio de congresos, estudios y publicaciones. Bajo su patrocinio se celebraron dos conferencias en Berna, en las que se aprobaron las convenciones: Una referente al trabajo nocturno de las mujeres en los establecimientos industriales, y otra relativa a la prohibición de utilizar fósforo blanco en la elaboración de cerillas.

c. La etapa anterior llega a su fin en 1914 con la Primera Guerra Mundial, comenzando la tercera etapa con la creación de Organización Internacional del Trabajo.

d. Finalmente, el cuarto período es el que se inicia con la dictación de la Carta de la Naciones Unidas, suscrita en San Francisco el 26 de junio de 1945.



Declaración internacional de los derechos del trabajador

El derecho internacional del trabajo tiene su origen en la idea de legislar universalmente sobre los problemas de los trabajadores.

Tendencia que culmina con una verdadera Declaración internacional de los derechos del trabajador, contenida en el Título XIII del Tratado de Versalles, suscrito el 28 de junio de 1919, en el que se establece la fe en la eficacia del derecho, que debe estar basada en la justicia social, como fundamento necesario de la paz y armonía universales, y establece los principios generales que informan la legislación actual del trabajo.

El Tratado de Versalles, en esta parte, dio cumplimiento a las promesas que los gobiernos de los países aliados hicieron a los obreros combatientes, siendo los principales principios los siguientes:

- a. El trabajo no debe considerarse una mercancía.
- b. Reconocimiento del derecho de asociación de los trabajadores.
- c. Que la pobreza en cualquier lugar constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- d. La paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social.
- e. Pago de salario en dinero, y en cantidad suficiente.
- f. Jornada laboral de ocho horas.
- g. Derecho al descanso semanal.
- h. Supresión del trabajo de los niños.
- i. Igual salario para hombres y mujeres.
- j. Tratamiento económico equitativo para los trabajadores.
- k. Organización de servicios de inspección del trabajo.

Los principios antes enunciados se complementaron con la Declaración de Filadelfia, del año 1944, la que sostiene que la pobreza constituye un peligro para la prosperidad; preconiza una lucha enérgica contra la necesidad; auspicia el pleno empleo y la elevación de los niveles de vida, y afirma que todos tienen derecho a perseguir su bienestar en condiciones de libertad, dignidad, seguridad económica e igualdad de oportunidades.

Se lee todo tan bonito, pero en la mayoría de los casos, los empleadores hacen lo que quieren.
Me tienen cagao de la risa, nos vemos en otro apunte.