



■ GUÍA DE APRENDIZAJE
DERECHO DEL TRABAJO

Dirección de Planificación y Desarrollo Online - INACAP Online
Universidad Tecnológica de Chile - INACAP
www.inacap.cl
Santiago de Chile

Equipo de Autoría

Experto Disciplinar: Humberto Lagomarsino
Diseñador Instruccional: Loreto Pérez
Editor de Contenidos: Gustavo Puebla
Diseñador Gráfico: Danilo Guerra

Julio, 2018. Propiedad de INACAP
Versión: 1.0 (07/2018)
Palabras claves: legislación, derecho, trabajo, empresa

FOLIO: ADN-P2017-LESP05-GA

Presentación de la unidad

El derecho regula las relaciones de los hombres en la sociedad con el fin de desarrollar orden, paz y seguridad, de manera que los sujetos a quienes afecta puedan cumplir sus propios fines. El derecho del trabajo pretende que, en el marco de las relaciones que se dan entre los trabajadores y los empleadores, estas se desarrollen en orden, dando seguridad a los sujetos a quienes involucra, permitiendo que la finalidad del trabajo (fin social del trabajo) se cumpla respecto de todos los trabajadores y empleadores que intervienen en ellas.

Todos los trabajadores que se van a desenvolver en un área dentro de la empresa -contabilizando, controlando, fiscalizando, auditando, entre otras funciones- deben tener claros, primeramente, sus derechos como trabajadores de un área tan sensible para la empresa; y como asesores, conocer tanto los derechos como las obligaciones que en materia laboral tienen las empresas (empleador), especialmente aquellas que pudieran verse incorporadas en el sistema de contabilidad (pago de cotizaciones, cumplimiento del pago de remuneraciones, sistema de permisos y subsidios, entre otros).

Tema 1. Concepto, características y fuentes del derecho del trabajo

Al iniciar esta unidad debemos, en primer lugar, preguntarnos qué es el derecho del trabajo. Podemos definirlo como un conjunto de normas y principios legales que reglamentan las relaciones entre empleadores y trabajadores, y las de ambos con el Estado, para los efectos de dar protección y tutela al trabajo dependiente.

1.1. ¿Cuáles son las características del derecho del trabajo?

a) Es un **derecho reciente** en comparación con otras ramas del derecho, como el derecho civil, el derecho penal o incluso el derecho comercial. En el mundo occidental, la aparición del derecho del trabajo se relaciona con una de las consecuencias de la Revolución Industrial: la aparición de la cuestión social en los países industrializados de Europa. Para el caso chileno, durante la segunda mitad del siglo XIX, cambios importantes afectan la esfera social de la República: la consolidación del Estado nacional, la ampliación de las fronteras, así como la riqueza del salitre y el nacimiento de un proletariado, son aspectos que determinan el desarrollo de una problemática social. En el año 1907, bajo el gobierno de Pedro Montt, se dicta la Ley 1.990 sobre descanso dominical, que constituye la primera ley que regula el trabajo dependiente en Chile. Con la publicación de esta ley, se da inicio a lo que constituyen nuestras normas laborales republicanas. Antes no existía una norma jurídica que regulara algún aspecto del trabajo dependiente con ánimo protector, en este caso, estableciendo un feriado de un día a la semana.

b) Es **realista y evolutivo**, adaptable a condiciones económicas cambiantes que lo modifican constantemente, siendo un derecho en un continuo devenir. La economía da respuestas a las interrogantes sobre qué y cómo producir, siendo las escuelas económicas, según sus principios, las que entregan al mercado o al Estado la búsqueda de esas respuestas. Las escuelas se instalan en los Estados a partir de las elecciones de las autoridades, quienes se inspiran en una u otra escuela y, de esta manera, la relación del trabajo con la producción se ve influida y cambia cada vez que se materializa un cambio de autoridades del Estado con orientaciones fundadas en escuelas económicas distintas. Por ello, codificarlo puede paralizar su evolución.

En varios países de América Latina rigen códigos del trabajo. En su realismo, que es concreto, se va extendiendo día a día, especialmente en materia sindical y de seguridad social, y sus normas se aplican a la mayoría de los seres humanos.

c) No es **formalista**, debiendo ser sencillo, dúctil y claro, sin tecnicismos en su terminología y poco oneroso en su aplicación práctica, puesto que, en general, ampara a gentes modestas y desprovistas de recursos económicos.

La máxima manifestación de lo señalado se encuentra en que el contrato individual de trabajo se conceptualiza como un acuerdo entre trabajador y empleador, pero de carácter consensual. Esto significa que el solo acuerdo entre trabajador y empleador en los servicios a prestar y la remuneración hace que exista contrato individual de trabajo, sin necesidad de que se cumplan formalidades como suscribir contrato o registrarlo en alguna institución para que ya exista (art. 7 CT).

d) Es un **derecho tutelar** de clase. En un sentido ético de justicia social, vela por la protección de la clase económicamente débil, para llegar a un orden social más justo; intenta, como señala Gallart Folch, **“compensar con una superioridad jurídica, la inferioridad económica”** (Walker Linares, s. f.).

Un ejemplo claro lo constituye la existencia de la disposición del art. 44 inc. 3° del CT, que señala: “El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual”. Este texto fue incorporado a la legislación el año 2000, con ocasión de que el Ministerio de Relaciones Exteriores promulgó el Convenio 131 de la OIT, relativo a la fijación de salarios mínimos.

e) Es de **orden público**, no pudiendo renunciarse a los derechos que consignan sus leyes. Ello es la lógica consecuencia del carácter tutelar hacia los trabajadores que inspira a la legislación social. Si aquellos derechos fueran renunciables, la totalidad de las leyes laborales y previsionales perderían su eficacia mediante una mera inserción en todos los contratos de trabajo de una breve cláusula, por la cual se renunciaría a los derechos otorgados por tales leyes.

El derecho del trabajo no es de orden privado, como sí el derecho civil, en que las partes pueden renunciar a los derechos que solo a ellos afecten y no se encuentren establecidos por la ley en favor de terceros.

f) Es **universalista en sus principios fundamentales**, aplicables a todos los trabajadores, cualquiera que sea su raza, nacionalidad, empleo o forma de remuneración. Son principios que van imponiéndose en las legislaciones de los Estados en forma más o menos uniforme, debido, sobre todo, a la obra de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, cuyo objetivo se dirige a la creación de un derecho universal, supranacional, de protección a los trabajadores de todos los países.

g) Es **autónomo y especial**. Su autonomía es la de una disciplina particularista dentro de la unidad orgánica del derecho, atendido su objeto y las relaciones que regula.

h) Es un **derecho mixto**, que participa del privado y del público; quizás un tercer derecho. Participa de los derechos privados, porque los sujetos que intervienen en las relaciones son sujetos privados (trabajador y empleador), pero participa también del carácter de los derechos públicos, en que los derechos que se establecen no pueden ser dispuestos por las partes, siendo irrenunciables.

El derecho del trabajo dio sus primeros pasos dentro del derecho privado, al cual pertenece todavía una parte importante de sus instituciones, pero poco a poco ha ido ingresando a los dominios del derecho público, debido a numerosos factores:

- La creciente intervención estatal y del dirigismo en las relaciones de trabajo.
- La declinación de la autonomía de la voluntad y del elemento contractual en esas relaciones.
- La mayor órbita de las asociaciones sindicales como representativas de los trabajadores.
- La extensión de las convenciones colectivas de trabajo a inmensos grupos profesionales.
- El crecimiento de las instituciones de previsión social.

1.2. ¿Cuáles son las fuentes del derecho del trabajo?

Las fuentes del derecho son las formas o maneras en que se manifiestan los derechos, cómo se crean o establecen.

Por ejemplo, se crean los derechos por instituciones cuya función es crear leyes (Cámara de Diputados y Senado, colegislando con el Presidente de la República). Son fuentes creadoras de derecho del trabajo tanto el Poder Legislativo, que crea leyes del trabajo, como las mismas leyes creadas, pues ellas son las que establecen los derechos que harán valer los trabajadores.

Considerando lo anterior, podemos decir que existen:

1.2.1. Fuentes de origen estatal

a) La Constitución Política.

b) **La ley.** En este caso, principalmente el Código del Trabajo (CT), el que debe ser integrado por otras leyes, que denominaremos complementarias al ámbito laboral, que son: Ley 16.744 sobre accidentes del trabajo; Ley 18.933, que crea la Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional; y Ley 20.894, del 26 de enero de 2016, que modifica el DL N° 3.500 de 1980, sobre el régimen de previsión social derivado de la capitalización individual.

El Código del Trabajo es un tipo especial de ley, en el sentido de que integra disposiciones o referencias a derechos que abarcan distintas áreas del mundo laboral, como el fuero maternal, contenidos del contrato individual de trabajo, el derecho a sindicalizarse y a la huelga, etc.

Existen otros tipos de leyes (orgánica constitucional, de quórum calificado, simples), así como distintos tipos de decretos (con fuerza de ley, leyes, supremos). Todos los mencionados, tanto leyes como decretos, constituyen el concepto genérico conocido como legislación.

1.2.2. Fuentes de origen ejecutivo o administrativo

a) **Reglamento.** Ejemplo: el reglamento del DL 3.500.

Los reglamentos, en general, integran el concepto de legislación, pero no son leyes. Corresponden a un conjunto de disposiciones que emanan del Poder Ejecutivo (Presidente de la República), cuando no hay Parlamento, en reemplazo de las leyes (decreto ley), o cuando el Congreso lo autoriza expresamente respecto de materias de ley (decretos con fuerza de ley), y que tienen la finalidad de complementar o particularizar las disposiciones de carácter general establecidas en las leyes. Corresponden a disposiciones de mayor detalle.

b) **Decretos supremos.** Ejemplo: DS N° 23 del 19 de mayo de 2008 o Reglamento del sistema de pensiones solidarias de la Ley 20.255.

Los decretos supremos corresponden al instrumento que emana del Poder Ejecutivo (Presidente de la República), a través del cual se especifican o particularizan disposiciones legales, sin que expresamente el Congreso le requiera al Presidente de la República que lo haga, pues este actúa en ejercicio de lo que se denomina la potestad reglamentaria.

1.2.3. Fuentes de origen judicial o jurisdiccional

a) **Fallos de Tribunales de Justicia Laboral:** como ejemplo, se pueden mencionar los fallos de los tribunales que se han pronunciado sobre los atrasos sucesivos y reiterados en que incurre el trabajador, los que son causal de terminación del contrato de trabajo.

La aplicación del derecho del trabajo por parte de estos tribunales tiene **el fin de proteger a los trabajadores**, para que cumplan íntegra y oportunamente con sus obligaciones (prestar los servicios personales materiales e incorporales para los cuales han sido contratados). Aquel trabajador que no cumpla total ni oportunamente con sus obligaciones afecta el concepto de relación laboral y debe ser sancionado; esto, cuando efectivamente incurra en una causal de terminación del contrato de trabajo y sin que ocurra por arbitrio del empleador.

b) **Interpretaciones de la Dirección del Trabajo** sobre materias laborales conforme a su competencia. De igual manera, las de la Contraloría General de la República, que interpreta el Estatuto Administrativo, en donde se

establecen los derechos y deberes de los funcionarios públicos o de la administración del Estado a quienes no se les aplica el Código del Trabajo.

No se les aplica el Código del Trabajo (art. 1° del CT) a los funcionarios públicos o de la administración del Estado y otros, pues a estos trabajadores se les normaliza bajo las disposiciones de la Ley N° 18.834, Estatuto Administrativo que regula las relaciones del Estado con el personal de la Administración del Estado. La gran diferencia entre los trabajadores regidos por el Código del Trabajo y por el Estatuto Administrativo es que los primeros prestan servicios en el área privada, integrándose a las finalidades propias de la empresa que los contrata; en cambio, el personal de la Administración del Estado se integra a una orgánica o estructura que ejerce permanentemente una función pública, tarea que tiene como único fin estar al servicio del bien común (art. 1° de la Constitución Política).

1.2.4 Fuentes de origen profesional

a) **El Reglamento Interno de la empresa:** entendido como el conjunto de normas emanado de un acto jurídico unilateral del empresario, quien, en uso de su potestad jurídica de mando y dirección, regula la organización y realización del trabajo al interior de la empresa.

Los contenidos, el procedimiento para establecerlos, la seguridad de la información que se llegue a obtener de los trabajadores, las normas disciplinarias, y la forma como el empleador cumplirá su deber de higiene y seguridad para con los trabajadores, se encuentran presentes en los artículos 153 a 157 del CT, y constituyen el marco dispositivo que deben cumplir los reglamentos internos de una empresa.

b) **Los contratos colectivos de trabajo:** acuerdos entre el empleador y los sindicatos, o grupos de trabajadores que negocian colectivamente, sobre las condiciones o formas de cumplir con las obligaciones que emanan del contrato individual de trabajo, esencialmente referidas a beneficios y mejoras en condiciones donde se prestan los servicios personales obligados.

1.2.5 Fuentes de origen internacional

a) **Normas de las Naciones Unidas (ONU).** Algunos de los artículos principales de la Declaración Universal de Derechos Humanos, que reflejan el espíritu de sus normas, son los siguientes:

- **Artículo 4:** Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre; la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

- **Artículo 23:**

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.

2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.

3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.

4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. (Organización de las Naciones Unidas, s.f.).

b) Normas de la Organización de Estados Americanos (OEA)

Artículo 6. Prohibición de la Esclavitud y Servidumbre:

1. Nadie puede ser sometido a esclavitud o servidumbre, y tanto estas como la trata de esclavos y la trata de mujeres están prohibidas en todas sus formas.
2. Nadie debe ser constreñido a ejecutar un trabajo forzoso u obligatorio. En los países donde ciertos delitos tengan señalada pena privativa de la libertad acompañada de trabajos forzados, esta disposición no podrá ser interpretada en el sentido de que prohíbe el cumplimiento de dicha pena impuesta por juez o tribunal competente. El trabajo forzoso no debe afectar a la dignidad ni a la capacidad física e intelectual del recluso.

Artículo 16. Libertad de Asociación:

1. Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquiera otra índole. (Organización de los Estados Americanos, s. f.).

c) **Normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**. Estas pueden ser **convenios**, que son instrumentos creados para obligar jurídicamente a los países que los suscriben. Es decir, son generadoras de obligaciones bien definidas, a cuyo cumplimiento quedan afectos los Estados miembros por el hecho de la ratificación.

El Congreso Nacional aprobó, en noviembre de 1998, el Convenio N° 87, relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación, adoptado por la OIT el 9 de julio de 1948; y el Convenio N° 98, relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva, adoptado por el referido organismo el 1 de julio de 1949.

Las normas también pueden revestir el carácter de **recomendaciones**, que son instrumentos que completan los convenios con disposiciones más detalladas, explican y explicitan situaciones o principios de un convenio, orientando las políticas nacionales. Las partes se obligan a que dentro de un año las integren o implementen en sus legislaciones internas.

Por ejemplo, la recomendación sobre la protección de la maternidad, 1952 (núm. 95), adoptada en la Conferencia Internacional del Trabajo 87, reunión 1999, donde se acuerdan medidas para la protección de la maternidad en el trabajo.

Tema 2. Derecho del trabajo en la Constitución Política, en el Código del Trabajo y en los convenios OIT

2.1. La Constitución Política

La **Constitución Política** establece, atendida su jerarquía normativa, los conceptos, las ideas de carácter general y los principios que se deberán cumplir no solo por los particulares o ciudadanos, sino que también por las autoridades.

En materia laboral, incluye referencias a la relación entre trabajador y empleador en el marco de una empresa, la no discriminación, la negociación colectiva, la huelga y el derecho a la seguridad social; esto es, el derecho a poder recibir prestaciones mínimas de subsistencia en caso de ya no estar dentro de la población activa, productiva que impone o cotiza tanto para efectos de protección, recuperación y rehabilitación de la salud, como de pensiones para vivir a diario.

Pero debe considerarse, además, que el Estado también tiene reglas que resguardan a los empresarios y a los empleadores desde la perspectiva del derecho del trabajo, a quienes se les señala que las personas tienen el derecho a realizar cualquier actividad económica (organizados o no como empresa), salvo que vulnere derechos, no pudiendo en el ejercicio de su actividad de control discriminar en materia económica.

Revisemos los artículos que constituyen la esfera de resguardo para los trabajadores y empresarios-empleadores en la Constitución (Ministerio del Trabajo y Previsión Social, 2005):

Artículo 19

16º.- La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad pública, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en estos. **La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario** y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas. Los colegios profesionales constituidos en conformidad a la ley y que digan relación con tales profesiones, estarán facultados para conocer de las reclamaciones que se interpongan sobre la conducta ética de sus miembros. Contra sus resoluciones podrá apelarse ante la Corte de Apelaciones respectiva. Los profesionales no asociados serán juzgados por los tribunales especiales establecidos en la ley.

La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso.



Si reflexionamos sobre el artículo 19, podemos decir:

¿Es posible concebir que alguien sea contratado en un trabajo, sin tener libertad para poder hacerlo en otro? ¿Estamos obligados a trabajar en un trabajo y no en otro? Debemos saber que la libertad de contratación y elección de un trabajo con justa retribución es un derecho. Se entiende que quien se contrata, lo hace en ejercicio de la libertad reconocida en la Constitución.

¿Se puede discriminar en materia laboral? No se puede discriminar. No es discriminatoria la elección en base a idoneidad y capacidad laboral.

¿Se puede prohibir arbitrariamente (contra la Constitución o ley) alguna forma de trabajo? No, la propia Constitución señala las posibles causales por las que se puede prohibir ciertos trabajos (salubridad pública).

¿Se puede obligar o condicionar la contratación al hecho de encontrarse incorporado a una organización? No se puede obligar de ningún modo.

¿Se reconoce la existencia de distintos tipos de trabajo en relación con constituir profesiones que requieren grado o título de trabajo? Podemos ser seleccionados de acuerdo a nuestros grados académicos o al título de trabajo.

Respecto de la negociación colectiva, ¿se reconoce como derecho? ¿Todos los trabajadores pueden negociar colectivamente? La negociación colectiva se reconoce como un derecho de los trabajadores, y en algunos casos no se puede por ley negociar colectivamente, entre ellos, los trabajadores o funcionarios del Estado y municipalidades (art. 304 del CT).

17º.- La admisión a todas las funciones y empleos públicos, sin otros requisitos que los que impongan la Constitución y las leyes.



¿Dónde se establecen los requisitos para el ingreso, permanencia y terminación de funciones en los empleos públicos? Se encuentran establecidos en el Estatuto Administrativo, Ley N° 18.834.

18º.- El derecho a la seguridad social. Las leyes que regulen el ejercicio de este derecho serán de quórum calificado.

La acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de **prestaciones básicas uniformes**, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. La ley podrá establecer **cotizaciones obligatorias**. El Estado supervisará el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social.



En caso de que un trabajador padezca una enfermedad profesional o se vea afectado por un accidente del trabajo, ¿existe algún derecho que le ampare? Sí, el derecho a la seguridad social, es decir, el trabajador afectado por un siniestro que le ocurra en su trabajo o con ocasión de él, deberá ser protegido, al punto de mantenerle una especie de remuneración y costearle los gastos básicos para su rehabilitación. El Estado debe controlar y fiscalizar el cumplimiento de este derecho.

19º.- El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.

La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político-partidistas.



¿Se reconoce el derecho de las personas a poder asociarse en sindicatos? ¿Se reconoce a las organizaciones sindicales? Las personas tienen un derecho constitucionalmente reconocido a poder asociarse en organizaciones sindicales. Tanto el derecho como las instituciones se reconocen.

21º.- El derecho a desarrollar cualquiera actividad económica que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional, respetando las normas legales que la regulen.

El Estado y sus organismos podrán desarrollar actividades empresariales o participar en ellas solo si una ley de quórum calificado los autoriza. En tal caso, esas actividades estarán sometidas a la legislación común aplicable a los particulares, sin perjuicio de las excepciones que por motivos justificados establezca la ley, la que deberá ser, asimismo, de quórum calificado.



¿Las personas pueden desarrollar cualquier actividad económica? Sí, en la medida en que no sea contraria a la moral, al orden público o a la seguridad nacional y a la ley. ¿Y el Estado? El Estado puede realizar actividades empresariales, siempre que se sujete a las disposiciones aplicables a los particulares.

22º.- La no discriminación arbitraria en el trato que deben dar el Estado y sus organismos en materia económica.

Solo en virtud de una ley, y siempre que no signifique tal discriminación, se podrán autorizar determinados beneficios directos o indirectos en favor de algún sector, actividad o zona geográfica, o establecer gravámenes especiales que afecten a uno u otras. En el caso de las franquicias o beneficios indirectos, la estimación del costo de estos deberá incluirse anualmente en la Ley de Presupuestos.

2.2. Código del Trabajo

2.2.1. Principios del Código del Trabajo

El **Código del Trabajo** (CT) reconoce la existencia y la obligatoria aplicación de ciertos **principios** del derecho del trabajo, los que informan y permiten entender la naturaleza del derecho del trabajo como un conjunto de normas que pretenden proteger a aquel particular que se relaciona con un empleador también particular, el que ordinariamente se encontrará constituido jurídicamente como empresa, entendiéndose como absolutamente necesaria la intervención de los trabajadores para el cumplimiento de su finalidad económica; es decir, su objetivo social.

Función que desempeñan los principios del Derecho del Trabajo

1) Función informadora. Los principios constituyen el fundamento valórico de las manifestaciones positivas y contingentes del Derecho que permiten dar a conocer sus orientaciones.

2) Función interpretativa. Los principios buscan establecer el sentido y alcance de las normas laborales a fin de que sean verdaderos instrumentos de protección al trabajador.

3) Función normativa o integradora. Pero, además, los principios forman parte del ordenamiento jurídico en calidad de fuentes normativas.

A continuación, se presentarán los principios y se darán las referencias de las materias en las que se deben cumplir.

2.2.1a. El principio protector

Este principio tiene su explicación cuando el legislador nacional o internacional constata que las relaciones objeto de regulación por esta rama del derecho se plantean entre sujetos, ambos particulares, pero uno de ellos posicionado en un plano de desigualdad frente al otro. Como, por ejemplo, el trabajador frente al empleador. En este caso, los sujetos de las relaciones laborales no están en un mismo pie: el empleador, económicamente y desde la perspectiva del derecho civil, es el dueño o propietario de la empresa donde se materializan las relaciones laborales a regular; las condiciones o contenidos de los contratos de trabajo ordinariamente los fija el empleador, siendo el trabajador quien se adhiere al contrato, por lo que existe la reconocida necesidad de dictarse disposiciones en la legislación del trabajo que tutelen, resguarden o protejan al trabajador, para que aparezca frente al empleador una suerte de igualdad jurídica.

Es en este sentido que se concibe la intervención de la Dirección del Trabajo en el control y fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral¹. Además, es relevante mencionar que, precisamente, el Libro II del Código del Trabajo se denomina “De la protección a los trabajadores” (artículos 184 a 211-J, CT), en cuyos artículos se entregan disposiciones de protección general y también particulares referidas a: protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar; el Seguro Social contra Riesgos de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales; la investigación y sanción del acoso sexual; y la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual, disposiciones que únicamente devienen en protección a los trabajadores.

2.2.1b. El principio de la norma más favorable

Este principio permite que, en caso de controversia entre normas, el juez deba aplicar la que se acredite como la más favorable para el trabajador. **De acuerdo con este principio ante la concurrencia de normas actualmente vigentes sobre una misma materia, el juez debe aplicar la que resulte más favorable al trabajador, sin atender a los principios de jerarquía ni de especialidad.**

Como ejemplo, podemos señalar que los menores de edad pueden trabajar, pero cumpliendo con las formalidades de autorización. ¿Qué pasa si el menor trabaja no estando autorizado? ¿El empleador puede alegar la inexistencia de la relación laboral y con ello eximirse de cumplir su obligación de remunerar? No, pues el artículo 17 del CT, aun cuando no se han cumplido las formalidades exigidas por la ley para que exista “formalmente” la relación laboral, señala: “Si se contratare a un menor sin sujeción a lo dispuesto en los artículos precedentes, el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare; pero el inspector del trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación y aplicar al empleador las sanciones que correspondan”. De lo que se infiere que el empleador deberá cumplir las obligaciones inherentes al contrato que son favorables al trabajador menor de edad (pagar remuneración), lo que no obsta que la relación laboral debe cesar, pero el legislador resolverá apoyar al trabajador menor de edad en aquello que le sea favorable.

En materia laboral el principio de jerarquía normativa no excluye que ciertas normas laborales, pese a su mayor rango jerárquico, admitan la aplicación preferente de las de rango inferior, cuando estas últimas resulten más favorables para los trabajadores.

2.2.1c. El principio de la condición más beneficiosa

Este principio materializa la idea de que jamás una modificación al contenido, tanto de un contrato individual de trabajo como de un contrato colectivo de trabajo, podrá menoscabar o llegar a perder los beneficios que anteriores negociaciones o contratos colectivos hayan establecido o reconocido.

El principio anterior se aplica ante la concurrencia de dos normas vigentes. El principio de la condición más beneficiosa supone la sucesión en el tiempo de normas sobre una misma materia, es decir una norma que entra en vigencia derogando a la anterior. El principio de la condición más beneficiosa “supone la existencia de una situación concreta anteriormente reconocida y determina que ella debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar.

1 La Dirección del Trabajo es un servicio público descentralizado, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Su misión institucional es velar por el cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, y promover el ejercicio pleno de la libertad sindical, fomentando el diálogo social, fortaleciendo sistemas de prevención y solución alternativa de conflictos, que permitan relaciones más justas y equitativas entre trabajadores y empleadores, contribuyendo a un sistema democrático de relaciones laborales.

En cuanto a lo que dispone el art. 12 del CT, el empleador puede modificar legítimamente la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador. En otras palabras, el empleador puede alterar el contrato individual en las materias señaladas, siempre que no menoscabe al trabajador. Es el trabajador quien en primera instancia define si estamos en presencia de menoscabo; en caso de duda, lo resuelve un Juzgado Laboral. En el mismo sentido lo expresa y resuelve legalmente el art. 369 inc. 2°, CT, en el caso de los contratos colectivos de trabajo, al garantizarse que la comisión negociadora podrá exigir al empleador, en cualquier oportunidad, durante el proceso de negociación, **la suscripción de un nuevo contrato colectivo con iguales estipulaciones a las contenidas en los respectivos contratos vigentes al momento de presentarse el proyecto**. El empleador no podrá negarse a esta exigencia y el contrato deberá celebrarse por el plazo de 18 meses.

2.2.1d. El principio de irrenunciabilidad de los derechos

El art. 5°, CT, consagra expresamente y con carácter general este principio: “Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo”.

El fundamento del principio se halla en el carácter de orden público que inviste el Derecho del Trabajo. La justa ordenación de las relaciones de trabajo es imprescindible para garantizar la paz social y el bienestar de la comunidad. Esta justa ordenación sería inoperante si se permitiese a los trabajadores la “renuncia” de sus derechos, pues en la práctica todo empleador impondría en el contrato de trabajo una cláusula en que el trabajador abdica de sus prerrogativas, volviéndose con ello al estadio anterior al Derecho Laboral.

Los derechos que establecen las leyes laborales son de orden público, es decir, están establecidos en consideración a la especial naturaleza de las relaciones que regulan, a las características de los sujetos que las mantienen, al plano de desigualdad que se pretende corregir, y a las motivaciones por las cuales el trabajador se obliga a prestar sus servicios personales. Por todo ello, no es posible que la parte a la cual benefician los derechos establecidos en la ley disponga de ellos renunciando. Los derechos se establecen para que efectivamente se cumplan, los que pertenecen inherentemente al trabajo, esto es, una **función social que cumple trabajo**. La posibilidad de su disposición importaría al desconocer o hacer ineficaz lo establecido y reconocido en el art. 2, CT.

Ejemplos de derechos establecidos por la ley laboral: el feriado anual (art. 73, CT), al que no se puede renunciar por una compensación en dinero, salvo que el trabajador deje de pertenecer a la empresa; y el derecho de las trabajadoras a un descanso pre y posnatal (art. 195 inc. 4°, CT), que los declara irrenunciables.

El art. 58 CT limita las deducciones que el trabajador puede autorizar hacer a su empleador sobre sus remuneraciones; El art. 73 CT señala que el feriado anual no podrá compensarse en dinero, salvo que el trabajador deje de pertenecer a la empresa; El art. 195 inc. cuarto CT 22 declara irrenunciable el derecho a descanso pre y post-natal de las trabajadoras; El art. 206 inc. final CT establece que el derecho de las madres de disponer de dos porciones de tiempo para dar alimento a sus hijos, no podrá ser renunciado en forma alguna.

2.2.1e. El principio de la continuidad de la relación de trabajo

Este principio pretende materializar el interés que tienen los trabajadores, el legislador y, en menor medida, los empleadores, respecto de la extensión en el tiempo de las relaciones laborales.

Para el trabajador, la continuidad permite estabilidad, seguridad y el poder cumplir con la función social que se le reconoce al trabajo. El trabajador no solo trabaja para él, sino que también para todos los que viven a sus expensas, su familia.

Para el legislador, es importante la existencia de relaciones laborales estables, continuas en el tiempo y sin que signifiquen un deterioro para el trabajador, pues consiguen que el Estado viva en orden, paz y seguridad, cimientos de una convivencia en vías del crecimiento y desarrollo.

Finalmente, también el empleador necesita estabilidad y continuidad del trabajo de sus trabajadores, pues en términos económicos, los costos de la inestabilidad laboral pueden llegar a repercutir en los montos de las utilidades finales de su empresa.

Ejemplos de la materialización de este principio se encuentran cuando el legislador, en los arts. 161, 162 y 168, CT, exige al empleador indemnizar al trabajador, como sanción al ponerle término a la relación de trabajo por su mera voluntad o injustificadamente. **A continuación, se detallan algunos de ellos:**

1) La preferencia por el contrato de duración indefinida, manifestada en las dos hipótesis de conversión automática del contrato a plazo fijo en uno de duración indefinida y una presunción en igual sentido, establecidas en el art. 159 N° 4 CT).

2) Determinadas interrupciones en el cumplimiento de la obligación de prestar servicios del trabajador, no traen como consecuencia el término de la relación de trabajo, sino sólo la suspensión de los efectos del contrato de trabajo (huelga, licencia médica, servicio militar, vacaciones y descansos, etc.).

3) Cuando el empleador pone término a la relación de trabajo por su mera voluntad o injustificadamente, debe indemnizar al trabajador (. arts. 161, 162 y 168 CT).

2.2.1f. El principio de la primacía de la realidad

Las cosas **son lo que son y no lo que dicen ser**, si existe discordancia entre ambas.

El art. 7º del CT define el contrato de trabajo, señalando sus contenidos, que son:

- i. Prestación de servicios personales.
- ii. Realizados bajo subordinación o dependencia.
- iii. Retribuidos mediante una remuneración.

Toda prestación de servicios personales en los términos señalados constituye una relación laboral, y estamos en presencia de un contrato de trabajo (art. 8, CT).

La relación laboral regulada por el Código del Trabajo es aquella que se verifica en los términos ya dichos. Por ello, los efectos o consecuencias están regulados en la ley, no importando el nombre que se le quiera poner (trabajo esporádico, temporero, práctica, aprendiz, etc.), si se prueba o establecen los requisitos señalados para estar en una relación laboral regulada por el Código del Trabajo, lo que han acordado en un contrato de trabajo, siendo aplicables todas sus disposiciones de carácter tutelar en favor del trabajador.

2.2.1g. El principio de la buena fe

A las relaciones laborales reguladas por el Código del Trabajo, conforme al art. 2 del CT, ya se les ha reconocido su función social.

Dentro del ámbito del derecho del trabajo no existen disposiciones que explícitamente exijan o requieran la buena fe. Pero sí se infiere que debe estar presente en cada actividad en que tanto el trabajador como el empleador se aboquen en el marco de la relación laboral.

En efecto, respecto del trabajador, el empleador, según dispone el art. 160 N° 1 del CT, puede poner término a la relación laboral, sin derecho a indemnización, cuando invoque y acredite que la causa de terminación es la falta de probidad del trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones.

Por otra parte, el Libro III “De las organizaciones sindicales y del delegado del personal”, Capítulo IX “De las prácticas desleales o antisindicales y de su sanción”, arts. 289 a 294 bis, CT, establece una serie de conductas que atentan contra la probidad o marco de buena fe que deben cumplir los empleadores frente al ejercicio, por parte de los trabajadores, del derecho a sindicalizarse.

2.2.2. Disposiciones del Código del Trabajo

Otra visión que se puede entregar es la presentación de las disposiciones del Título I del Código del Trabajo, el que incorpora principios y bases de interpretación a los que deberán someterse todos los sujetos a quienes se les aplique el código, a saber:

La primera disposición se refiere al ámbito de aplicación del Código del Trabajo. En esta se busca saber a quiénes se les aplica, a quiénes se excluye y los casos que se consideran una contraexcepción, es decir, en qué casos a quienes no se les aplica por regla general el CT, se les considera sujetos de ser regulados por disposiciones contenidas en este, cuando sus respectivos estatutos no contienen normas referidas a esa materia (por ejemplo: fuero maternal, fuero parental, permisos por nacimiento de hijo, etc.).

- **Artículo 1.** Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que este tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos (...).

La siguiente disposición reconoce la función social que tiene el trabajo y la libertad para poder contratar, por lo tanto, toda interpretación o solución a la que se llegue en caso de existir algún conflicto laboral deberá tener siempre en consideración la función y libertad que se reconoce y establece. Por otra parte, la disposición establece expresamente que las relaciones laborales deben siempre fundarse en un trato que respete la dignidad de las personas. La legislación chilena asume que los actos de discriminación son contrarios a sus principios rectores, indicando las causales de esta. La discriminación es un vocablo negativo, no homologable a distinción, exclusión o preferencia en razón de calificación exigida para un empleo. Se afirma también que no corresponde a una relación laboral sana condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones económicas o financieras (se asocia con la exigencia de no estar en Dicom). Es el Estado el encargado de amparar al trabajador en el ejercicio de su derecho a elegir libremente su trabajo.

- **Art.2.** Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a esta, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe, y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose 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.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las **distinciones, exclusiones o referencias** basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado **no serán consideradas discriminación**.

Por lo anterior, y sin perjuicio de otras disposiciones del Código del Trabajo, **son actos de discriminación** las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.

Ningún empleador podrá 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; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. **Exceptúanse** solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

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.

En las relaciones laborales, que tienen el carácter de ser personalísimas, es decir, afectan al trabajador y al empleador que se han convenido, muchas veces el trabajador no se entrevista con el propietario de la empresa que lo contrata, ni con el gerente que suscribe, en representación de la empresa-empleadora, el contrato de trabajo. Pero la existencia de conceptos claros y precisos de lo que debe entenderse por trabajador, empleador y empresa, evita tener que acreditar qué se debe entender por trabajador de la empresa, tener que acreditar si el empleador es empresa o no, o tener que probar si el propietario o uno de los propietarios de la empresa es legítimamente el empleador. Todas estas materias pueden llegar a ser discutidas en un juicio laboral, de manera que, al estar definidas en el Código del Trabajo, no se gastan esfuerzos en definir los conceptos y la calidad que las partes tienen, y permite que las partes en conflicto se aboquen a tratar de solucionarlo sin dilaciones. Por lo tanto, esto constituye una herramienta que entrega seguridad y evita interpretaciones restrictivas.

• **Art. 3.** Para todos los efectos legales se entiende por:

a) **Empleador:** la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo,

b) **Trabajador:** toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, y

c) **Trabajador independiente:** aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.

El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.

Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por **empresa** toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

(...) **Las cuestiones suscitadas por la aplicación de los incisos anteriores se sustanciarán por el juez del trabajo,** conforme al párrafo 3° del Capítulo II del Título I del Libro V del Código del Trabajo, quien resolverá el asunto, previo informe de la Dirección del Trabajo, pudiendo requerir además informes de otros órganos de la Administración del Estado.

La disposición que sigue establece una presunción de derecho (en virtud de la cual se releva al trabajador de tener que probar si el administrador representa efectivamente y tenía poder para representar a la empresa o persona jurídica):

• **Art. 4.** Para los efectos previstos en este Código, **se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a este con los trabajadores, el gerente, el administrador, el capitán de barco y, en general, la persona que ejerce habitualmente funciones de dirección o administración por cuenta o representación de una persona natural o jurídica.**

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.

Finalmente, se presenta la disposición que limita al empleador en el ejercicio de sus facultades, establece la irrenunciabilidad de los derechos establecidos en las leyes (CT y otras), y la posibilidad de modificar de mutuo acuerdo las estipulaciones del contrato de trabajo individual o colectivo:

• **Art. 5.** El ejercicio de las **facultades que la ley le reconoce al empleador tiene como límite** el respeto a las garantías constitucionales de los trabajadores, en especial cuando pudieran afectar la intimidad, la vida privada o la honra de estos.

Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo.

Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente.

2.3 Organización Internacional del Trabajo

La **Organización Internacional del Trabajo**, con fecha 10 de mayo de 1944, en Filadelfia, presenta la Declaración de los fines, objetivos y principios de la Organización Internacional del Trabajo (Labour Organization, 1944) que debieran inspirar la política de sus integrantes.

Su origen se remonta a 1919, a uno de los acuerdos del Tratado de Versalles, al terminar la Primera Guerra Mundial. En aquel se pretende reconocer tanto la importancia de la justicia social para el logro de la paz, en contraste con un pasado de explotación de los trabajadores en los países industrializados de ese momento, como comprender la cada vez mayor interdependencia económica del mundo y la necesidad de cooperación para obtener igualdad en las condiciones de trabajo en los países que competían por mercados.

Chile integra la OIT, desde su constitución en 1944, por ser signatario o país adscrito a las Naciones Unidas, y ha tenido una importante participación, al punto de que su director general durante los años 2009 y 2012 fue el chileno Juan Somavía.

Los principios fundamentales de esta declaración son:

- (a) El trabajo no es una mercancía.
- (b) La libertad de expresión y de asociación es esencial para el progreso constante.
- (c) La pobreza, en cualquier lugar, constituye un peligro para la prosperidad de todos.
- (d) La lucha contra la necesidad debe proseguirse con incesante energía dentro de cada nación y mediante un esfuerzo internacional continuo y concertado, en el cual los representantes de los trabajadores y de los empleadores, colaborando en un pie de igualdad con los representantes de los gobiernos, participen en discusiones libres y en decisiones de carácter democrático, a fin de promover el bienestar común.

En cuanto a la afirmación de que la paz permanente solo puede basarse en la **justicia social**, se señala que:

- (a) Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.
- (b) El logro de las condiciones que permitan llegar a este resultado debe constituir el propósito central de la política nacional e internacional.
- (c) Cualquier política y medida de índole nacional e internacional, particularmente de carácter económico y financiero, debe juzgarse desde este punto de vista y aceptarse solamente cuando favorezca, y no entorpezca, el cumplimiento de este objetivo fundamental.
- (d) Incumbe a la Organización Internacional del Trabajo examinar y considerar, teniendo en cuenta este objetivo fundamental, cualquier programa o medida internacional de carácter económico y financiero.
- (e) Al cumplir las tareas que se le confíen, la Organización Internacional del Trabajo, después de tener en cuenta todos los factores económicos y financieros pertinentes, puede incluir, en sus decisiones y recomendaciones, cualquier disposición que considere apropiada.

Es obligación de la OIT fomentar programas que permitan:

- (a) Lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida.
- (b) Emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos, y de contribuir al máximo al bienestar común.
- (c) Conceder, como medio para lograr este fin y con garantías adecuadas para todos los interesados, oportunidades de formación profesional y medios para el traslado de trabajadores, incluidas las migraciones de mano de obra y de colonos.
- (d) Adoptar, en materia de salarios y ganancias y de horas y otras condiciones de trabajo, medidas destinadas a garantizar a todos una justa distribución de los frutos del progreso y un salario mínimo vital para todos los que tengan empleo y necesiten esta clase de protección.
- (e) Lograr el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva, la cooperación de empleadores y de trabajadores para mejorar continuamente la eficiencia en la producción, y la colaboración de trabajadores y empleadores en la preparación y aplicación de medidas sociales y económicas.
- (f) Extender las medidas de seguridad social para garantizar ingresos básicos a quienes los necesiten y prestar asistencia médica completa.
- (g) Proteger adecuadamente la vida y la salud de los trabajadores en todas las ocupaciones.
- (h) Proteger a la infancia y a la maternidad.
- (i) Suministrar alimentos, vivienda y medios de recreo y cultura adecuados.
- (j) Garantizar iguales oportunidades educativas y profesionales.

El cumplimiento de los objetivos enunciados puede obtenerse mediante una acción eficaz en el ámbito internacional y nacional, incluyendo medidas para aumentar la producción y el consumo, evitar fluctuaciones económicas graves, realizar el progreso económico y social de las regiones menos desarrolladas, asegurar mayor estabilidad de los precios mundiales de materias primas y productos alimenticios básicos, y fomentar un comercio internacional de considerable y constante volumen, por lo que **ofrece su colaboración** a todos los organismos internacionales a los que pudiere confiarse parte de la responsabilidad en esta gran tarea, así como en el mejoramiento de la salud, de la educación y del bienestar de todos los pueblos.

Finalmente, cabe señalar que la **OIT**, entendiendo que el marco de lo laboral corresponde tanto a los trabajadores como a los empresarios-empleadores y a los gobiernos-tutelares, presenta un **Pacto Mundial de las Naciones Unidas sobre Principios Laborales** (Organización Internacional del Trabajo, 2010), que responde al trabajo de la Organización Internacional de Empleadores (OIE) y la Confederación Sindical Internacional (CSI), quienes postulan que al gobierno de cada Estado le compete la obligación fundamental de garantizar la protección de los derechos de los ciudadanos, incluidos aquellos de los trabajadores y los empleadores. También coinciden en que la acción pública del Estado es esencial para que se respete el medioambiente y se alcance el desarrollo sostenible.

Los tratados internacionales son fuentes del derecho, es decir, llegan a constituir los instrumentos mediante los cuales los trabajadores, los empleadores (empresas) y los gobiernos pueden exigir de los otros el cumplimiento de las disposiciones. Como ejemplo de los tratados, convenios o pactos internacionales, podemos remitirnos al ya

señalado Convenio N° 131 de la OIT, promulgado por Decreto N° 649 del Ministerio de Relaciones Exteriores, publicado en el Diario Oficial el 29 de julio del 2000, que se refiere al **salario mínimo** y que se tradujo en lo que es la actual redacción del artículo 44 inc. 3° del CT.

En este sentido, se presentan los principios que acuerdan las organizaciones de empleadores y sindicales respecto de las actividades de las empresas que deben ser controladas por los gobiernos correspondientes:

Principios relativos a los derechos humanos

Principio 1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2. Las empresas deben asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Principios laborales

Principio 3. Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

Principio 5. Las empresas deben apoyar la abolición efectiva del trabajo infantil.

Principio 6. Las empresas deben apoyar la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Principios sobre el medioambiente

Principio 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.

Principio 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

Principio contra la corrupción

Principio 10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Ideas fuerza

En esta primera unidad se han presentado los antecedentes y hemos trabajado con los contenidos que permitirán, a partir del concepto de derecho del trabajo, conocer sus características, elementos, sus fuentes nacionales e internacionales y sus principios básicos, con el objeto de aprender la importancia de este en la creación de las condiciones de orden y equidad que le permitan al trabajador lograr, en el marco de la empresa, tener la mejor relación laboral con su empleador y, con ello, obtener la retribución debida, que haga efectivo el cumplimiento de la “finalidad social” del trabajo.

El derecho del trabajo es un derecho tutelar y mixto, es decir, pretende que el trabajador -sujeto particular-, apoyado en estructuras del aparato estatal o público (Dirección del Trabajo, Inspección del Trabajo, sindicatos, Organización Internacional del Trabajo), pueda llegar a convenir con el empleador-empresario, en un plano de mayor igualdad, las condiciones de la relación laboral, respecto de las cuales este último, indudablemente, se encuentra en una mejor posición para fijarlas.

Referencias bibliográficas

Carmona, S. (2012). *Fundamentos de derecho laboral*. Chile: Thomson Reuters.

Dirección del Trabajo. (s. f.). *Acerca de la Dirección del Trabajo*. Recuperado de <http://www.dt.gob.cl/1601/w3-propertyname-2299.html>

Humeres, H. (2011). *Derecho del trabajo y de la seguridad social v.1*. Santiago: Editorial Jurídica de Chile.

International Labour Organization. (1944). *Constitución de la OIT* (10 de mayo de 1944, Filadelfia). Recuperado de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:373925461314463::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907#declaration

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2003). *Código del Trabajo*. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436>

Ministerio Secretaría General de la República. (2005). *Decreto 100*. Recuperado de <https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=242302>

Naciones Unidas. (s. f.). *La Declaración Universal de Derechos Humanos*. Recuperado de <http://www.un.org/es/documents/udhr/>

Organización de los Estados Americanos. (s. f.). *Convención Americana sobre Derechos Humanos (Pacto de San José)*. Recuperado de http://www.oas.org/dil/esp/tratados_B-32_Convencion_Americana_sobre_Derechos_Humanos.htm

Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas: guía para empresas*. Recuperado de: <http://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2015/04/ppios-laborales-del-PactoMundial-guia-para-empresas.pdf>

Walker Linares, F. (s. f.). *Concepto, naturaleza y características del Derecho del Trabajo*. Recuperado de <http://www.analesderecho.uchile.cl/index.php/ACJYS/article/view/6028/5894>