

UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
CHILE



Señor Decano
Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Prof. **HERNÁN THOUSSAULT LARRONDE**
Presidente

De mi presentación

Señor Decano, en la Memoria de Prueba de la Prueba de Ingreso a la Carrera de Licenciatura en Ciencias Jurídicas y Sociales, he tratado el tema "Contenido Obligacional Moderno del Contrato de Trabajo".

**CONTENIDO OBLIGACIONAL MODERNO
DEL CONTRATO DE TRABAJO**



**Memoria de Prueba para Optar al Grado de
Licenciado en Ciencias Jurídicas y Sociales**

En esta memoria de prueba, el autor ha tratado el tema "Contenido Obligacional Moderno del Contrato de Trabajo". El autor ha tratado el tema desde una perspectiva jurídica y social, considerando los cambios que han ocurrido en el contrato de trabajo en Chile, especialmente en el ámbito de la negociación colectiva y la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa.

En el primer capítulo se describen las características básicas del contrato de trabajo, las obligaciones de las partes y la relación jurídica que se genera. En el segundo capítulo, el autor se ocupa de analizar el contenido moderno del contrato de trabajo, considerando los cambios que han ocurrido en el ámbito de la negociación colectiva y la participación de los trabajadores en la gestión de la empresa.

GERMAN RODOLFO SAAVEDRA RAMOS

2 0 0 8

INTRODUCCIÓN

El contrato de trabajo es un instrumento complejo pues no regula una relación cualquiera, sino que la existente entre personas bajo la subordinación y dependencia debida. Es por ello que su establecimiento y contenido ha sido siempre cuestionado y debatido, ya que desde el momento en que se le agrega un elemento nuevo o se niega la existencia de uno ya consagrado, nos estamos introduciendo en un terreno de difícil tránsito, fundado en que afectará directamente a quienes les han dado origen.

Como fuente de obligaciones, el contrato de trabajo es una de las mas complejas instituciones del derecho. Como toda relación jurídica implica intereses comunes y contrapuestos, pero como una característica particular se incorpora el elemento SUBORDINACION Y DEPENDENCIA. Este elemento genera dos obligaciones propias de este contrato: la obligación de prestación de servicios y la contraprestación de remunerar los mismos.

Lo anterior configura las partes de esta relación jurídica y las obligaciones esenciales que de ella derivan: el TRABAJADOR, empleado, asalariado o simplemente funcionario, el cual avoca su interés en prestar servicios, a traves de mano de obra y conocimientos técnicos, y gracias a ello recibirá una remuneración periodica. En segundo lugar, la otra parte la configura el EMPLEADOR, empresario o simplemente empresa, el cual contrata esto servicios para poner en marcha sus factores productivos, de esa forma obtener ganancias económicas, y se obliga a remunerar dichos servicios.

Las vicisitudes surgen desde el momento en que la relación laboral se inicia, pues por una parte el empleador buscara obtener mayor beneficio a menor costo, para que su negocio sea lucrativo. Por otra el trabajador intentará negociar la remuneración por sus servicios, tratando de obtener la mayor utilidad que le sea posible, para así garantizar su nivel de vida y el de su familia. Ello da lugar a la eterna pugna entre trabajadores y empleadores, respecto de los beneficios que cada uno busca obtener de esta relación contractual.

Desde un principio, esta yuxtaposición de intereses, ha dado lugar a que nazcan ciertas practicas abusivas por parte de los empleadores, así por razones de costos, y en virtud de su situación privilegiada frente al trabajador, se han cometido injusticias e inequidades, llegando en algunos momentos a niveles indignos y que rayan en la esclavitud.

Es así como el derecho ha sido llamado a regular esta situación y a corregir los abusos que fueron cometidos por los empleadores, en búsqueda de un mayor beneficio. Es así como se comienzan normar extensamente ambas prestaciones, la de remunerar y la de prestar servicios. Se crean derechos mínimos para los trabajadores, irrenunciables e inalienables, al punto que no sólo son regulados por leyes laborales, sino que son consagrados también a nivel Constitucional. Alemania con la Constitución de 1919, de Weimar, pasa a ser emblemática como una de las primeras Cartas Fundamentales en regular estas materias. En América, es en México donde encontramos por primera vez una Constitución que consagra estos derechos, la cual data de 1917. De esta forma, se elevan a rango de derechos fundamentales de los trabajadores, el derecho al trabajo, el derecho a una justa remuneración, junto a ellos el derecho a sindicarse y a formar grupos intermedios, la libertad para ser parte de un sindicato, el derecho a legítima huelga, el derecho a negociar colectivamente mejoras en la relación laboral, etc.

Es así como paulatinamente se han ido creando otras aristas anexas al contrato de trabajo, continúa siendo un instrumento que regula la prestación de servicios subordinada y remunerada, pero actualmente y luego de un largo proceso, posee un marco jurídico propio, con un contenido mínimo, en donde la parte débil con menos poder negocial, el trabajador, ve protegido sus intereses con el reconocimiento de derechos irrenunciables.

No obstante ello, continúan existiendo prácticas atentatorias al sistema de protección de los trabajadores, ya que los empleadores, por razones diversas, tratan de eludir la normativa que regula el contrato de trabajo, con las cargas e imposiciones que ello genera, denominando al contrato de otra forma, o bajo otras figuras jurídicas, por ej. prestación de servicios; pagando remuneraciones insuficientes, etc.