EL NACIMIENTO DEL DERECHO DEL TRABAJO.

La prestación de servicios cuando se realiza para otra persona siempre ha existido, pero la relación jurídica tenía otra normativa, fue con la Revolución Industrial y el surgir de una sociedad capitalista a través de la revolución burguesa cuando nació el derecho del trabajo.

Hubo 4 Factores que han dado Origen al derecho del trabajo:

1.Un Factor Sociológico: Identificable con las consecuencias sociales de la revolución Industrial. Durante la II mitad del s.18 y s.19 la sociedad europea sufrió una radical transformación como resultado de la Revolución Industrial, y siendo lo más importante de ella los efectos sociales producidos por la introducción de la mecanización, que precisaba una fuerte inversión de capital y se separaba así la titularidad de los bienes y los medios de producción y la titularidad de la fuerza del trabajo. Este cambio en la titularidad de medios y bienes de producción llevara consigo importantes cambios:

− Un cambio en la organización del trabajo, el sistema gremial el taller del artesano y las manufactureras ya no tenían sentido se paso a las fábricas, esto conllevará a una división y a una especialización en el trabajo y a la jerarquización del mismo.

− Un cambio en la estructura de la población trabajadora, y el nacimiento de una nueva clase social: El Proletariado, propietaria únicamente de su fuerza de trabajo y aceptan voluntariamente las condiciones que se le impongan y cuya única salida es vender esa fuerza de trabajo por un precio para poder vivir, la aparición del trabajo asalariado será la base de la aparición y desarrollo del DT.

Las relaciones de producción capitalista son que el beneficio del empresario será mayor cuanto menores sean los costes y el precio de la mano de obra, consecuentemente existirá un natural enfrentamiento de intereses entre el empresario y trabajador.

2.Un Factor Jurídico: En el terreno del derecho habrá triunfado la ideología liberal, la existencia del Derecho Individualista y Liberal, fomentado en el liberalismo, producto de la Revolución Francesa y de la Revolución Industrial. Estas Libertades se concentraban en:

− La Libre Contratación: Consagraban la doma de la autonomía de la voluntad en la contratación. Las relación de trabajo se canalizaban jurídicamente a través del contrato civil de arrendamiento de servicios.

− La Represión del Asociacionismo Obrero para negociar las condiciones del trabajo, se consideraban que los sindicatos atentaban contra la sociedad y la libertad de ley de la oferta y la demanda.

3.La Reacción del Movimiento Obrero: El dogma de fe del Código Civil era la autonomía de las partes, pero pronto el Derecho Civil vio que esa igualdad era sumamente desigual, el contrato de Arrendamiento de Servicios (1886) era inadecuado no podía equilibrar la desigualdad de las partes.

Con el auge industrial no existía ningún tipo de normas que regulasen las condiciones laborales y creaba una situación explotadora.

El tercer factor fue la aparición del movimiento obrero como reacción frente a esa situación de desigualdad, a la insuficiencia de la legislación existente, y al nuevo sistema de producción capitalista. Esta toma de conciencia y de asociación para su auto−defensa hicieron que surgieran otros movimientos de reacción (marxismo, iglesia católica.).

1ªEtapa: La 1ªetapa del movimiento obrero fue débil en cuanto que lo que intentó fue una organización de carácter mutualista, creando fondos comunes para cubrir los riesgos sociales.

2ªEtapa: Ya el movimiento obrero y la política, tenían unas ideas muy claras, que se fundamentaban con una idea crítica contra el sistema económico capitalista y una voluntad de reforma de este sistema económico y de las propias bases de éste. El movimiento obrero. Asumirá un carácter revolucionario en cuanto a cambio se refiere.

Surge así el sindicato obrero bajo la influencia de dos ideologías: El Anarquismo y el Marxismo.

Esta reacción del movimiento obrero vino acompañada del Estado que tuvo que intervenir ante las posturas más radicales que surgían y su intervención solo podía ser legislativa ante la insuficiencia del Derecho Civil.

Las 1as. normas regularon jornadas, restricciones de edad, la libertad de las partes se empezaba a limitar y se potenciaba la libertad del trabajador.

El Derecho laboral nace para armonizar ese normal conflicto social surgido.

4. La Intervención del Estado en las Relaciones Laborales: Debido a esa presión del movimiento obrero, partidos políticos y sindicatos, se produce la intervención del estado.

El Derecho laboral tiene un marcado carácter tuitivo, protector del sujeto más débil de la relación laboral: El Trabajador.

Se distinguen tres etapas de la intervención del Estado en las Relación Laboral. :

1ª. Mitades del Siglo XIX. Donde el Estado de forma aislada y tímida legisla para tutelar a los grupos más débiles de los trabajadores (menores y mujeres) o los aspectos + relevantes de su explotación (jornada o trabajos penosos).

2ª. Año 1919. Es una etapa más resuelta que avanza. Consecuencias de ésta etapa son dos fenómenos de vital importancia:

1−La Constitucionalización de normas del trabajo. (Publica la Constitución de Weimar, la primera en reconocer derechos sociales al trabajador)

2−La Internacionalización del derecho laboral (Se crea el Organización Internacional del Trabajo O.I.T.).

3ª. A partir de 1945. consolidación y ampliación del Derecho del trabajador, reconoce el Derecho a la Libertad Sindical, al Asociacionismo, los Derechos colectivos. Se crearán administraciones especializadas, (Inspección de Trabajo).

El DT es consecuencia de todos estos factores. Aunque las respuestas a la cuestión social serán históricamente diferentes, según los países, existirán dos modelos de Relación Laboral. :

−De los países Anglosajones; potencian la legislación colectiva y la mediación estatal y judicial para regular las leyes y donde predomina una burguesía industrial.

−De los países Latinos; donde la intervención del estado es paternalista y autoritaria, el Estado será quien creará las leyes que imperativamente protege y donde predomina una burguesía agraria.

EL NACIMIENTO Y LA EVOLUCION DEL DERECHO DELTRABAJADOR EN ESPAÑA:

− Durante el s XIX y XX han condicionado la vida política, económica y social española una serie de factores:

a) La Revolución Burguesa

b) Crecimiento demográfico

c) La redistribución de la propiedad

d) El desarrollo industrial como consecuencia de la Revolución Industrial, con un retraso de 50 años lo que provocará la tardía aparición del Derecho del trabajador.

La Evolución del derecho del trabajador: Se distinguen siete etapas:

1ª) El período que abarca desde 1873 a 1900; Etapa procursora−tuitiva:

Las primeras leyes laborales, son normas q se caracterizan x su marcado carácter protector y que no responden a una orientación de política social:

− El Vigente Código Civil 1888

− La Ley de Asociaciones de 1887 creándose la U.G.T. y C.N.T.(Confederación Nacional del Trabajo)

Presidía todavía el respeto a la autónoma voluntad de las partes, aunque tuvo dos excepciones:

− La Ley BENOT de 24/07/1873, que limitaba la edad para trabajar a 10 años.

− Una ley posterior L.26/7/1878 que prohibiría a los menores de 16a. a realizar trabajos penosos o peligrosos.

No es hasta principios de 1900 cuando ya se empieza a intensificar:

− Ley 13/3/1900, sobre trabajo de menores y el descanso por lactancia y pos parto de la mujer trabajador

2ª). Abarca de 1900−1923; Nacimiento del Derecho del Trabajo:

Se coincide que el final de la 1ªG.Mund. marca el nacimiento del Derecho del Trabajador. Es una etapa q se caracteriza por ser más racionalizadora, más clarificadora en el proceso legislativo y x preocuparse más de los problemas sociales y con la aparición de diversos programas de política social que intensificarían la intervención estatal en materia social. Destacan las siguientes normativas:

− Ley 20/1/1900 sobre responsabilidad patronal por accidentes de trabajo.

− L.27/2/1912 "Ley de la silla", establecía el descanso de las mujeres empleadas en un establecimiento no fabril por lo que debían de disponer de un asiento.

−L.11/7/1912, prohibía el trabajo nocturno a las mujeres.

− Creación de la O.I.T. en 1919

− Creación del Ministerio de Trabajo en 1920

− En 1922 se empieza a desarrollar un esquema en materia de accidentes de trabajo.

3ª) Abarca la Dictadura de Primo de Rivera (1923−1930).

Durante esta etapa va a producirse el tránsito definitivo de la legislación social al DT, que se consolidará durante la II República. Constituyo un autoritarismo laboral. Principales normativas:

− Primera vez se promulgó un Código de Trabajo 23/8/1926, con la recopilación de toda la normativa laboral, que se considera como el punto de partida del nacimiento de un Derecho laboral como conjunto orgánico.

− DL.26/11/1926; de Creación de la Organización Corporativa Nacional (tenía como base Comité Paritario de empresarios).

4ª) La Segunda República (1931−1976).

Se produce la definitiva consolidación del Derecho del Trabajador se aprueban gran cantidad de leyes sociales de extraordinaria perfección técnica. La proclamación de la II República el 14/04/1931 supuso en lo laboral la constitucionalización del Derecho laboral español y procedió a sustituir el modelo corporativo de la Dictadura.

− La Constitución Republicana de 1931; estableció por 1ª vez en la historia constitucional española el derecho de libre sindicación y de libre asociación.

− La ley del Contrato de Trabajo de 1931, que derogó el Código de Trabajo de 1926.

− En 1931 se crearían el Tribunal Central de Trabajo y la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

5ª) El Período Franquista (1939−1976).

La época franquista revocó toda la legislación republicana.

− Derecho del 09/03/1938, se aprobó el Fuero del Trabajo contenía un programa economico y social del país y establecí un nuevo modelo de relación laboral cuya característica autoritaria era la atribución al estado de plenos poderes para fijar condiciones de trabajo.

− La Ley del 26/01/1944 de Contrato de Trabajo, regulaba las relaciones laborales y que. hasta muy poco se aplicaba como derecho subsidiario.

− Se crearon Magistraturas de Trabajo y la Inspección

− Ley de la Seguridad Social de 1966

− Rechazaba la libre sindicalización las huelgas y los cierres patronales, considerados delito, el estado era el único que regulaba la normativa laboral por la vía de las Ordenanzas Laborales.

− Características que configuraban el estado en un modelo de Relación Laboral:

− Monopolio del estado en la producción normativa laboral. El único que dictaba y regulaba las condiciones laborales era el estado.

− La supresión de la Libertad Sindical y el sindicalismo de clase. No existía la pluralidad sindical tan solo una Organización Sindical totalmente controladas x el estado de afiliación obligatoria y sometido al partido político único de FET y JONS.

− Suprimió las manifestaciones de la auto tutela colectiva en la relación laboral, Abolición de los derecho a la huelga.

6ª) El Período Pos Franquista. Subdivide en:

a) **Transición Política 1977−1978**

b**) La Constitución Española de 07/12/1978**

a) Una etapa caracterizada en lo político por su continuo reformista y en una inestabilidad normativa laboral:

− RDL.de las Relación del Trabajo 4/3/1977; esta norma todavía vigente reguló temas de huelga (ley fundamental que todavía está sin desarrollar), conflictos colectivos, cierres patronales.

− L.01/04/1977, reguladora del Derecho de Asociación Sindical.

b) Con la aprobación de un nuevo texto constitucional se iniciará un nuevo período sentando las bases de un nuevo sistema de relaciones laborales cuyo eje fundamental será la potenciación de la autonomía colectiva.

El estado reconoce a una clase social, la de los trabajadores, una protección especial, esta protección se manifiesta en:

− Se les reconoce derechos sociales de carácter individual, adicionales a los que ya tienen como ciudadanos. Se reconocen: Derechos al trabajo y al pleno empleo, al derecho a un salario suficiente, a la libertad profesional, a la promoción social, (art.35.1), al descanso necesario, a las vacaciones retribuidas, (art.40.2), a la seguridad e higiene en el trabajo.

− Se les reconoce derechos colectivos: derecho a sindicarse libremente (art7.y 28), a la negociación colectiva (art37.1), derecho a la huelga (art.37.1).

El Estado se compromete constitucionalmente a regulación de un Estatuto de los Trabajadores (art.35.2)

7ª) La normativa laboral pos constitucional (a partir de 1978):

La primera norma de desarrollo constitucional en materia laboral aparecida en la Ley de 10 de Marzo de 1980, por la que se aprueba el ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES, alma de los derechos y obligaciones de los trabajadores. Que ha sido objeto de 07 reformas parciales. Siendo la última de ellas la operada en la "Reforma Laboral" Ley de 10/1994 y 11/1994 de 19 de mayo en las que en más de su 50% de su contenido se ve transformado y por lo que se ha procedido a aprobar un Texto Refundido de la Ley del ET en un Texto articulado RDL.1/1995 de 24 de Marzo, incorporando todas las modificaciones realizadas al texto primitivo de 1980.

− Ley Básica de Empleo, de 08 de Octubre de 1980, cuyo contenido viene referido al fomento de empleo, a la protección por desempleo y a los servicios de empleo; modificada posteriormente, siendo la última de ellas la Ley 10/1994.

− La LEY DE PROCEDIMIENTO LABORAL que se promulgo en RDL521/1990, de 27 de Abril, contenía el conjunto de reglas que regulan como podemos ejercitar nuestros derechos. Las modificaciones leales posteriores del mismo han llevado a la aprobación de un nuevo Texto Refundido por el RDL.2/1995, de 07 de Abril.

− La Reforma Laboral de 1994, L.11/1994, que culmina con la L.1/1995, con el Texto Refundido del ET, flexibilizan y suprimen normas q. establecían derechos para potenciar la negociación colectiva.

DOCTRINAS SOCIALES QUE INFLUENCIARON EN SU FORMACION.

El Liberalismo:

El liberalismo se pronuncio como contrario a toda forma de organización laboral, por considerarlo un peligro para la estabilidad social y el orden capitalista. En el liberalismo se desarrollo la modalidad de CONTRATACION LIBRE DE LA PRESTACION DE TRABAJO, donde eran validas todas las condiciones y modalidades estipuladas por la libre voluntad de las partes, lo cual se convirtió en la libertad para oprimir al necesitado de trabajo.

La prestación de trabajo no estaba sujeta a limites máximos de jornada, se devengaban salarios ínfimos que obligaban al resto de la familia, incluidos los niños a engrosar las filas de los necesitados de trabajo.

El estado se limitó a un papel de Estado Gendarme y tímidamente limito el trabajo de los niños y las mujeres en las minas y en ciertas industrias. Luego se limito la jornada de trabajo. Se establecieron normas de seguridad e higiene en los lugares de trabajo todo esto durante el curso del siglo XIX con una incipiente legislación de orden laboral.

La doctrina política, económica y social se aboco a la búsqueda de modalidades que garantizaran al trabajador una remuneración mínima y mejores condiciones de la prestación de su trabajo y es así que se desarrollaron varias doctrinas de corte socialista.

Modalidades Socialistas:

Frente a la corriente de pensamiento del Liberalismo, surgió el Socialismo, concepción social que subordina el interés del individuo al interés de la colectividad, como medio para alcanzar una mayor solidaridad entre los hombres. Reconoce al Estado plena potestad para organizar la sociedad y la economía, y admite la propiedad colectiva de los medios de producción. Afirma una necesaria intervención del Estado en materia laboral.

Dentro del socialismo se dieron las siguientes corrientes ideológicas o doctrinas:

1. Igualitarismo de Saint−Simon

Reconoce como legítimos el derecho a la propiedad privada y el capital, propugna una organización social basada en la industria, que llevara a la desaparición de clases sociales, pues solo subsistiría como clase la de los trabajadores.

Promulga el lema: A cada cual según su capacidad; y a cada capacidad según sus obras.

Solo el trabajo legitima la obtención de bienes. No se acepta pues la institución de la herencia, para impedir la concentración de capitales y de la propiedad. rechaza, sin embargo, la violencia como medio para la conquista del poder, el cual debe alcanzarse por persuasión y el ejemplo.

2. Comunismo

Es una doctrina social y política basada en la comunidad general de bienes, por ende, adversa a la a propiedad privada, procura la instauración de un gobierno de trabajadores para los trabajadores. Tiene una inclinación a métodos de acción violentos y a la revolución como estrategia para alcanzar el poder.

Propugnan la organización de las masas de trabajadores en un partido político de clase, dirigido a la conquista del poder, por los medios que sea preciso, con el objeto de sustituir el capitalismo burgués por una economía estatal que organiza la producción y la distribución socializada de los bienes y de los productos,

Propone la dictadura del proletariado, niega la propiedad privada y afirma la socialización de los medios de producción.

3. Sindicalismo Revolucionario

Trata de organizar a los trabajadores con el objeto de mejorar sus condiciones de trabajo, usa la huelga general como la gran arma del proletariado como fenómeno de guerra, que llegara a destruir la organización capitalista.

El sindicalismo descansa sobre las siguientes bases:

− La lucha de clase.

− Lucha contra el estado moderno.

− Desprecio del parlamentarismo.

− La legislación obrera revela su inutilidad y falta de aplicación.

− La acción directa consiste en la presión ejercida por los sindicatos sobre los patronos y los poderes públicos.

− La acción de los trabajadores se debe limitar en manifestaciones de protesta, sabotaje, boicoteo y,

especialmente, mediante la huelga.

− La lucha sindical debe ser permanente hasta llegar a la huelga general que desencadenara en la revolución social.

4. Doctrina Anarquista

Es una combinación entre ideas liberales y socialistas.

El anarquismo es la eliminación completa del principio de autoridad y la afirmación integral de la libertad del individuo, tiene como fin la terminación del estado y de la propiedad privada, para sustituirlos por un sistema de plena libertad donde no haya leyes ni autoridades, ya que toda obediencia es una abdicación.

5. El Socialismo del Estado

Pretende reformas, por las vías legales encaminadas a solucionar las injusticias sociales, atendiendo a las conquistas legitimas de los trabajadores. Para lograr lo anterior el Estado debe intervenir, sin perjuicio de la acción ejecutada por las asociaciones sindicales.

6. Doctrina Intervencionista

El intervencionismo puede ser caracterizado como la participación del Estado en la vida económico social.

Equivale a la intervención del poder publico en la regulación de las condiciones de trabajo. Su motivación inicial es, en realidad doble: de una parte, dispensar protección a sectores sometidos a condiciones de vida conjuntas; de otra, adquisición por el Estado de conciencia de deber, asumiendo funciones de custodia del orden colectivo, más amplias que las simples de orden público.

7. El Solidarismo

Es una concepción organista que rechaza tanto el egoísmo individualista como el colectivismo marxista. Considera a los hombres dependientes entre sí, siendo cada cual una célula del organismo que es la sociedad. En esta, cualquier trastorno en una de sus partes trae como consecuencia un malestar en las demás, que implica repercusiones sociales de mayor, menor o mínima importancia.

Esta teoría pretende sustituir el régimen del asalariado por el de cooperación.

8. El Cooperativismo

Es la doctrina para mejorar el nivel de vida de los obreros y miembros de la clase media por iniciativa propia; según la practica y teoría económica de la cooperación, por medio de sociedades cooperativas y mutuales se obtienen artículos de bajo costo y servicios asistenciales con un menor desembolso. Estos organismos ponen en contacto directo a sus miembros, para efectuar operaciones mercantiles u otras prestaciones sin intermediarios. El cooperativismo persigue acabar con la finalidad de lucro y recuperar la libertad de los productores individuales por la acción mutua y voluntaria entre sus miembros.

ACCIONES OCURRIDAS EN MOMENTOS HISTORICOS.

Posterior a la revolución francesa se dan reformas muy importantes en el aspecto laboral, en esta época las proclamaciones de derechos (léase Código Civil 1804) realizadas por la revolución no incluyen al Contrato de Trabajo como documento que certifique una relación de trabajo válida y que Regule las relaciones entre el patrono y el trabajador, pero contiene dos artículos en los que habla de un contrato de arrendamiento de servicios, en le primero de estos artículos se suprimen los compromisos de por vida (para que no renazca el sistema feudal), luego en el segundo artículo dice que en caso de discusión sobre el importe de los salarios es al patrón al que hay que creer, cosa contrario a lo que dice nuestro actual código del trabajo para el caso donde no haya contrato escrito, Pero pensemos que está no era una legislación completa sino el inicio de lo que sería una nueva era de conquista cada vez más justas para con los trabajadores.

Con el advenimiento de la Revolución Industrial y el gran impulso laboral que produjo, las masas migratorias del campo a la ciudad y todas las turbulencias sociales que se produjeron fue el fértil terreno para que las ideas de hombres como Marx o Proudhome calarán un efecto profundo en las mentes de los individuos más inteligentes de estas masas de trabajadores, quienes se convirtieron en los primeros dirigentes laborales de la historia, aunque nosotros solo reconocemos las ideas de los pensadores no nos damos cuenta que aunque tienen gran importancia, no son nada si no se ponen en práctica y se quedan únicamente en el campo de las ideas.

Entre las primeras leyes promulgadas se encuentra la del 22 de marzo de 1841, esta es una de las primera leyes sociales, relativa al trabajo de los niños empleados en las manufactureras, fábricas y talleres. Es bastante modesta: prohibición del trabajo para los niños menores de 8 años; duración máxima de la jornada de trabajo establecida para los niños de ocho a doce años. En ocho horas y, para los de doce a dieciséis en 12 horas. Algunos no vacilaron en ver en ellas las primeras de un derecho detestable a la pereza.

El 9 de abril de 1898 se promulga una ley en la que el despido deja de ser (teóricamente) discrecional al patrono, un poder sin control del empleador.

La libertad de realizar huelga fue adquirida antes del derecho a asociarse libremente (es decir del derecho al sindicato

Desde 1914, es decir desde el periodo de la primera guerra mundial son muchas las experiencias adoptadas en las fábricas de armamento. Ya en 1917 una reglamentación prevé para las empresas que trabajan para la densa nacional la designación de delegados obreros, así como procedimiento de conciliación y arbitraje de controversias.

En 1919 se da la ruptura final del trabajo con el Código Civil ya que en este año (un 25 de marzo) se concede carta de naturaleza jurídica al convenio colectivo del trabajo.

SURGIMIENTO DEL DERECHO LABRAL CHILENO.

La reglamentación del trabajo aparece contemplada desde los primeros años de la colonización española. Tratándose del caso de Chile merece recordarse que Pedro de Valdivia prohibió imponer a las naturales cargas de un peso mayor de dos arrobas y que el Cabildo de Santiago, en 1548, aseguro de manera expresa el descanso dominical y demás días festivos, que entonces eran numerosos.

EL CONTRATO DE TRABAJO

Tanto la legislación metropolitana como la territorial de Indias reglamenta minuciosamente el contrato de trabajo de españoles, mestizos, indios y negros. A estos contratos se les llamó asientos de trabajo. Se celebraban por escritura pública ante escribano (persona que por oficio público estaba autorizada para dar fe de las escrituras públicas y demás actos que pasaban ante él) y tratándose de un contratante aborigen, con la comparecencia del corregidor o su teniente o un juez de comisión. El empleador se comprometía a dar buen tratamiento al indio y a doctrinarlo en la fe católica, y se obligaba con su persona y bienes a cumplir el convenio; y por su parte el Corregidor (alcalde que en algunas poblaciones importantes presidía el ayuntamiento y ejercía funciones gubernativas) o su teniente, en nombre del indio, a cumplir lo pactado, con pena de castigo del ultimo(Corregidor o Teniente). Si el indio está sujeto al régimen de encomienda, es decir, a la obligación de pagar el tributo a un encomendero, se contempla en el asiento de trabajo la deducción del tributo del salario que el trabajador va a percibir.

Los indios están obligados a concertar trabajos desde los 18 años hasta los 50 años. El plazo del contrato de trabajo era de un año y la jornada se iniciaba hora y media después de la salida del sol y duraba hasta su puesta, con una hora para comer y descansar a mediodía. En los meses de mayo a agosto sólo trabajaban desde las 10 de la mañana a las 4 de la tarde. Se consagraban el descanso para los domingos y fiestas de guardar.

En los primeros años de la colonización y sobre todo cuando faltaban trabajadores voluntarios, se empleo el sistema de la mita, por el cual se sacaban a trabajos por turnos a grupos de indios de un pueblo. Este sistema fue adoptado de la costumbre vigente en el Perú en tiempo de los Incas. La mita en Chile se usó de preferencia en el siglo XVI en los lavaderos de oro, pero hay constancia de que ya en el siglo XVIII no existía y que el trabajo minero era concertado libremente.

Este sistema fue adoptado de la costumbre vigente del Perú en el tiempo de los incas. La mita en chile se usó de preferencia en el siglo XXVII no existía y que el trabajo minero era concertado libremente.

ECONOMIENDA Y TRABAJO.

Tuvo incidencia en el régimen del trabajo el sistema de las encomiendas, instituido, de una parte para promover la cristianización de los indígenas, y de otra, para premiar a los colonizadores beneméritos. La encomienda era un privilegio otorgado por el rey a un benemérito de Indias para percibir por sí y su inmediato sucesor el tributo de un grupo de indios estaban obligados a pagar en su calidad de súbditos de la corona, con cargo de cuidar el bien del bien espiritual y temporal de los encomendados y de defender el territorio. En el caso de chile, de la pobreza de los indígenas, su poco hábito de trabajo y la necesidad de los españoles de

concurrir periódicamente a la guerra, se hizo que el encomendero interesado en asegurar el tributo del indígena, y en disponer de la mano de obra de sus en sus haciendas, sustituyera a menudo la percepción del impuesto por el trabajo personal del indio. La legislación vino a reglamentar esta situación, primero con la llamada Tasa de Santillán, aprobada por el rey en 1561, que junto con establecer el sistema de la mita, dispuso como remuneración, el pago de los trabajadores mineros del SESMO o sexta parte del oro que extrajere, y los trabajadores de la entrega de ropa y animales. Luego la tasa del gobernador Martín Ruiz de Gamboa de 1580, consagra para Chile el sistema de trabajo libre remunerado con salarió y reglamentó su forma de pago. Este mismo sistema lo mantuvo la tasa expedida para Chile por el virrey del Perú, príncipe de Esquilache, que recibió, con algunas modificaciones, sanción de la corona en 1622 y fue entonces promulgada como Tasa Real e incluida en 1680 en la recopilación de indias. A partir de 1633 y de acuerdo con la Tasa del gobernador Francisco Laso de Vega, los indios quedaron en libertad de pagar tributo en afectivo o en trabajo, estimándose en el último caso que cuarenta días de trabajo equivalía al tributo anual de diez peso. Los hallazgos en los archivos de escribanos de la época de numerosos asientos de trabajos , De que habló anteriormente, prueba la aplicación práctica en Chile del sistema de libre contratación de servicios.

LA PREVISIÓN SOCIAL.

Aparte de la reglamentación social del contrato de trabajo en el periodo indiano, se comprueba en él la existencia de la previsión social. El patrono, en efecto, está a curar al indígena que hubiera contraído alguna enfermedad estando en su servicio. Corre también de cuenta del patrón la asistencia médica del indígena que a sufrido un accidente por causa del trabajo. En fin, adaptando un sistema existente en las comunidades peruanas, se crearon las llamadas cajas de comunidad , cuyos ingresos provenían de la venta de ganado y de las cosechas de las tierras comunes de los pueblos indígenas, de la renta de arrendamiento de las mismas y de los intereses de los censos o préstamos con garantía de bien raíz que se hacía a los españoles. La utilidad de estas cajas servía en la adquisición de ropas y de herramientas para los indígenas, en la atención de los huérfanos e inválidos y en el mantenimiento de hospitales. Por disposición legal estos debían fundarse también en cada ciudad para la atención de los pobres.

EL CODIGO DEL TRABAJO.

Las normas protectoras del trabajo contenidas en la legislación de Indias quedaron automáticamente sin efecto en Chile a partir del decreto de 1819 que concedió la plena capacidad jurídica a los indígenas. Apenas en el Código Civil se contemplaron algunas disposiciones sobre el contrato de arrendamiento de servicios, y otros en los Códigos de Comercio y Minería. La ausencia de una reglamentación especial del mundo del trabajo, características del espíritu individualista que dominó en siglo XIX, vinieron a hacer sus graves efectos en Chile al finalizar la centuria y comenzar la siguiente. Entonces el desarrollo de la industria en las ciudades de Santiago y Valparaíso y particularmente en las provincias de Tarapacá y Antofagasta, sede de las grandes plantas salitreras, originó violentas huelgas obreras.

La primera ley social del siglo XX fue dictada en 1919 se presentó un proyecto de Código del trabajo por la representación parlamentaria conservadora. Su principal redactor fue Juan Enrique Concha. El proyecto quedo en estudio en las comisiones del congreso y a él se añadió otro enviado en 1921 por el presidente Arturo Alessandri. Ni uno ni otro alcanzaron su despacho; pero a raíz del movimiento militar de 1924 el congreso se vio obligado a despachar sin debate y como leyes sueltas, diversos títulos de los anteriores proyecto,

referentes a contratos de trabajo, sindicato, tribunales de conciliación y arbitraje cooperativa y seguros obligatorios.

La precipitación con que salieron despachadas dichas leyes, inspirada en su mayor partes de normas extranjeras a las circunstancias del país, produjo frecuentes dificultades en su aplicación. En 1931 se refundieron y modificaron dichas leyes dictándose por fin el Código del Trabajo.