



APUNTE N° 1

EL CONTRATO DE TRABAJO

El Contrato de Trabajo es una convención entre dos partes, una de las cuales se compromete ejecutar una determinada labor, en los tiempos y plazos respectivos a cambio de una remuneración también acordada.

En términos jurídicos, según consta en el artículo 9° “el contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.

Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma”.

Con todo, el empleador estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes.

¿Qué debe contener un contrato de trabajo?

Independientemente de su función o tipología un contrato de trabajo estándar debe considerar a lo menos las siguientes estipulaciones:

1. lugar y fecha del contrato;
2. individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
3. determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;
4. monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
5. duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
6. plazo del contrato, y
7. demás pactos que acordaren las partes.

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustibles, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejar testimonio del lugar de su procedencia. Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa.



¿Puede un contrato de trabajo sufrir modificaciones?

Puede sufrir variadas modificaciones. En caso de que se produzcan estas se deben consignar por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo. No será necesaria la modificación de los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, sean estas legales o establecidas en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales. Sin embargo, aun en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

¿Pueden sufrir modificaciones las funciones de los trabajadores en la empresa?

El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Es importante hacer notar que por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

ASPECTOS RELEVANTES DEL CÓDIGO LABORAL

El Código Laboral es un compendio de leyes, reglamentos, que contienen los derechos y/o deberes que afectan a los trabajadores chilenos y extranjeros que laboran en nuestro país.

Dentro de sus prerrogativas encontramos las normativas relativas al descanso de los trabajadores dentro de la jornada laboral, su descanso semanal, y por su puesto, la nacionalidad de los trabajadores.

1.- La nacionalidad de los trabajadores

Nuestra legislación exige que el 85% de los trabajadores que sirva a un mismo empleador debe ser de nacionalidad chilena. Se exceptúa de esta norma al empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores.

Evidentemente, para llegar a la proporción exacta de trabajadores se deben seguir una serie de reglas, que se explicitan a continuación:

- A. Se debe tomar en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las sucursales separadamente.
- B. De lo anterior se excluirá al personal técnico especialista que no pueda ser reemplazado por personal nacional.
- C. Se considerarán como chileno al extranjero cuyo cónyuge o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno.
- D. También se considerarán como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

2.- La jornada de trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

La duración de la jornada ordinaria de trabajo no podrá exceder las 45 horas semanales. De esta norma quedan excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores.

En el caso de los dependientes del comercio, su empleador podrá extender su jornada ordinaria de trabajo hasta en dos horas diarias en los períodos inmediatamente anteriores a navidad, fiestas patrias u otras festividades. En tal caso se pagarán como horas extraordinarias.

3.- El descanso dentro de la jornada laboral

En nuestro país la jornada laboral se divide en dos partes, debiendo dejar a lo menos, media hora para la colación. Es importante señalar que este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

La excepción a la norma, la constituyen los trabajos de proceso continuo, las que por su complejidad o importancia no se pueden dejar de realizar.

4.- El descanso semanal

Según el Código Laboral, los días domingo y aquéllos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

Al respecto, el artículo 35° del Código Laboral señala que *“las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, entre un día feriado y un día sábado o domingo, según sea el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación del descanso pactado.*

Dicho pacto deberá constar por escrito.

Tratándose de empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, en ningún caso podrá acordarse de que la compensación se realice en día domingo”.