



CURSO DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO

MÓDULO II

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO Y REGLAMENTO INTERNO.

ESCUELA TÉCNICA DE FORMACIÓN

2014

"CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO"

1. CONCEPTO

El contrato individual de trabajo como lo establece el art. 7º del Código del Trabajo es "una convención mediante la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada".

De la definición precedente se infiere que la celebración del contrato de trabajo genera para las partes recíprocas obligaciones:

- ❖ Para el trabajador, prestar servicios personales bajo subordinación o dependencia.
- ❖ Para el empleador- que puede ser una persona natural o jurídica- pagar por estos servicios una remuneración determinada.

En relación con el concepto de contrato individual de trabajo, la Dirección del Trabajo se ha pronunciado, entre otros en los Ordinarios N°s: 5299/249, de 14.09.92, N° 1583/0129, de 17.04.2000, 5845/365, de 30.11.99, 3543/262, de 24.08.2000, y 3494/266, de 30.07.1998.

2. ELEMENTOS DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

Los elementos esenciales de un contrato individual de trabajo, es decir, aquellos que nos permiten establecer si nos encontramos en presencia de una convención de esta naturaleza, son los siguientes:

- ❖ Los sujetos del contrato
- ❖ La prestación de servicios
- ❖ La remuneración que se debe pagar por la prestación de los servicios
- ❖ La subordinación o dependencia bajo la cual se debe realizar la prestación de servicios.

Para determinar si existe un contrato individual de trabajo, aún cuando las partes lo denominen de otra manera, debe establecerse si se reúnen los requisitos consignados en los artículos 3º, 7º y 8º, del Código del Trabajo.

A continuación se analizarán cada uno de los elementos enunciados.

a) Los sujetos del Contrato Individual de Trabajo

Las partes o sujetos de la relación laboral son el trabajador y el empleador.

El artículo 3º, letra b) del Código del Trabajo, entrega un concepto de trabajador al disponer que para todos los efectos legales se entiende por trabajador “ toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”.

El trabajador de acuerdo con la definición anterior, es una persona natural, deudora de servicios personales, sean materiales o intelectuales, en situación de subordinación o dependencia, con el acreedor del trabajo, que es el empleador, ligada en virtud de un contrato de trabajo.

Ahora bien, durante la vigencia de la relación laboral el trabajador es titular de un conjunto de derechos que emanan de la ley y del contrato, tales como, derecho a percibir remuneración, derecho a descanso diario y semanal, derecho a feriado, etc. Como contrapartida, se verá afectado por obligaciones que deberá cumplir durante la vigencia del contrato, ya sea, en materia de horario de trabajo, lugar en donde debe desempeñarse, como cumplir con las instrucciones que se le impartan y otros.

La otra parte del contrato es el empleador, que puede ser “una persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo”, artículo 3º, letra a) del Código del Trabajo.

En otros términos, el empleador es toda persona, natural o jurídica que, en virtud de un contrato individual de trabajo, emplea los servicios intelectuales o materiales de una o más personas.

La jurisprudencia ha resuelto diversas situaciones que se presentan en relación con los conceptos de empleador y trabajador, determinando si deben ser considerados como tales, para los efectos de la legislación laboral.

Sobre esta materia la Dirección del Trabajo se ha pronunciado, entre otros, a través de los siguientes Ordinarios: N° 1486/080, de 11.03.93; 1.793, de 28.03.85, reconsiderado por dictamen 3395 de 07.05.87.

b) La prestación de servicios

La prestación de servicios constituye la principal obligación del trabajador. Dicha prestación debe efectuarse de manera personal, no resulta posible, por tanto, que se encargue ésta a otro sujeto.

Esta obligación esencial del trabajador exige como supuesto que el empleador cumpla con una de sus principales obligaciones, cual es, proporcionar el trabajo convenido, sin que pueda exonerarse de ello, sino por fuerza mayor o caso fortuito. El artículo 45 del Código Civil define lo que debe entenderse por fuerza mayor o caso fortuito como el imprevisto al que no es posible resistir.

Jurisprudencia administrativa sobre la materia, entre otros: Ordinarios N°s 2084/104, de 17.04.1997, 2709/197, de 17.06.1998, 3494/266, de 30.07.1998 y 2790/ 133, de 05.05. 1995.

c) La remuneración

El pago de la remuneración al trabajador contratado constituye la principal obligación del empleador. El artículo 41, inciso 1º, del Código del Trabajo entrega el siguiente concepto de remuneración: “Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo”.

La remuneración reviste tal importancia que el legislador dedica a su regulación los Capítulos V y VI del Título I del Libro I del Código del Trabajo, cuyo análisis en particular será abordado en otro punto de este Manual.

Jurisprudencia administrativa sobre esta materia, contenida, entre otros en los Ords. N°s 6350/ 294, de 04.11.92, 4126/210, de 05.07.1995, 2285/108, de 04.04.1995, 5499/261, de 15.09.1994 y 5275/251, de 05.09.1994.

d) La subordinación y dependencia

Es el elemento propio o característico del contrato de trabajo. De este elemento dependerá la determinación de si se está o no en presencia de una relación laboral, puesto que los otros, esto es, las partes, la prestación de servicios y la remuneración, pueden encontrarse en otras clases de relaciones jurídicas de naturaleza civil o comercial.

La concurrencia de la prestación de servicios en situación de subordinación o dependencia respecto de la persona en cuyo beneficio se realiza, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo, no obstante haberse suscrito en la práctica una convención con otra denominación.

Para determinar la existencia de este elemento esencial, la jurisprudencia reiterada de la Dirección del Trabajo ha sostenido que el vínculo de subordinación y dependencia se manifiesta a través de diversas circunstancias concretas, tales como:

- ❖ La continuidad de los servicios prestados.
- ❖ La obligación de asistencia del trabajador.
- ❖ El cumplimiento de un horario de trabajo.
- ❖ La obligación de ceñirse a las órdenes e instrucciones dadas por el empleador.
- ❖ La supervigilancia en el desempeño de las funciones.
- ❖ La subordinación a controles de diversa índole.
- ❖ La necesidad de rendir cuenta del trabajo realizado, etc.

Estas manifestaciones concretas del vínculo de subordinación o dependencia, deben comprobarse en cada caso particular y teniendo presente que no es necesario que las mismas concurren en forma copulativa.

Pues bien, los cuatro elementos esenciales del contrato individual de trabajo, analizados en párrafos anteriores, vale decir, las partes, la prestación de servicios personales, la remuneración y el vínculo de subordinación y dependencia, son copulativos, es decir, que para que el contrato exista deben concurrir todos ellos.

Por otra parte, para la existencia del contrato de trabajo, basta con que en la práctica se manifiesten los elementos en comento, resultando irrelevante el que éste se haya o no escriturado. Ello, porque este tipo de contrato es de carácter consensual, lo que significa, que se perfecciona con el solo consentimiento de las partes. La escrituración del mismo es una forma de prueba contemplada en beneficio de las partes, atendida la seguridad que presta a la relación laboral.

Como es dable apreciar, el determinar si una relación jurídica reviste el carácter o no de laboral, constituye una situación de hecho que debe calificarse en cada caso particular.

Jurisprudencia administrativa, contenida, entre otros, en los siguientes Ordinarios emanados de esta Dirección: 2448/115, de 25.04.1994, 673/056, de 14.02.2000, 490/49, de 01.02.2000, 2524/141, de 23.05.1999 y 2650/205, de 29.06.2000.

3. PRESUNCIÓN DE EXISTENCIA DEL CONTRATO DE TRABAJO

a) Servicios que hacen presumir la existencia de un contrato individual de trabajo

La norma contenida en el inciso 1º, del artículo 8º, del Código del Trabajo, establece una presunción respecto de los servicios que una persona pueda

prestar y que permite suponer la existencia de un contrato individual de trabajo. Es así como toda prestación en los términos del artículo 7º, hacen presumir su existencia. En consecuencia se presume legalmente la existencia de un contrato de trabajo si una persona llamada trabajador, se obliga a prestar servicios personales a favor de otra, denominada empleador, bajo su dependencia y subordinación obligándose la última a pagar una remuneración determinada.

Esta presunción que consagra la norma jurídica reseñada precedentemente, es simplemente legal, por lo cual, la presunción se mantendrá, produciéndose todos los efectos del contrato, mientras no se pruebe lo contrario. La presunción de existencia de un contrato de trabajo, es posible desvirtuarla probando que no concurre alguno de los elementos que exige la ley para configurar un contrato de índole laboral.

Doctrina administrativa, contenida, entre otros, en los siguientes Dictámenes: 2897/113, de 22.05.1992, 1512/090, de 03.04.1998.

b) Servicios que no dan origen a un contrato de trabajo

De acuerdo con lo dispuesto en los incisos 2º y 3º, del artículo 8º, del Código del Trabajo, no dan origen a un contrato individual de trabajo, los servicios que se presten en las condiciones que se indican a continuación:

- ❖ Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquéllos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio (lavanderas y planchadoras a domicilio, lavadores de autos ubicados en estacionamientos, otros), y
- ❖ Los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional.

Ordinario N° 31, de 03.02.1997, emanado del Servicio de Impuestos Internos, 3287/ 197, de 05.07.1993.

4. CONSENSUALIDAD Y ESCRITURACIÓN

a) Carácter consensual

El contrato individual de trabajo se perfecciona por el mero consentimiento o acuerdo de voluntades de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales. La afirmación anterior encuentra su fundamento en el artículo 9º, inciso 1º, del Código del Trabajo, que al efecto señala: “El contrato de trabajo es consensual;” Lo anterior significa que se está en presencia de un contrato de trabajo cuando un sujeto denominado trabajador

acuerda con otro llamado empleador, la prestación de servicios personales bajo dependencia y subordinación a cambio de una remuneración determinada, sin que sea obstáculo para su existencia, la circunstancia que el mencionado acuerdo no se haya consignado por escrito.

Como consecuencia de este carácter consensual del contrato de trabajo, las estipulaciones que lo configuran no sólo van a estar constituidas por aquéllas cláusulas que expresamente y por escrito hayan acordado las partes sino que también por aquéllas que emanan del acuerdo de voluntades de los sujetos del contrato, aún cuando no se encuentren escrituradas.

Estas estipulaciones que no se han consignado por escrito, pero que deben entenderse incorporadas al contrato de trabajo por la reiteración en el tiempo de determinadas conductas de trabajo o por el otorgamiento y goce de beneficios con el consentimiento de ambas partes, es lo que determina la existencia de las denominadas cláusulas tácitas.

La existencia de una cláusula tácita no es cuestión simple de determinar, requiere un adecuado análisis de los hechos o conductas que le sirven de fundamento. Hay que precisar que la conducta reiterada de las partes ha tenido por objeto modificar los acuerdos de ellas, que constan por escrito, especialmente cuando se trata de estipulaciones de importancia.

Estas cláusulas tácitas que complementan o modifican un contrato de trabajo, al incorporarse a éste, al igual que las estipulaciones escritas, no pueden ser modificadas en forma unilateral por alguna de las partes, siendo indispensable que concorra el acuerdo entre el trabajador y el empleador, para efectuar la modificación de ellas.

Es abundante la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo, en la cual ha dictaminado la existencia de cláusulas tácitas, entre otros en los Ordinarios N°s: 3296/250, de 07.08.2000, 3090/235, de 25.07.2000, 2739/218, de 05.07.2000, 2539/192, de 20.06.2000, 1014/086, de 17.03.2000, 5594/ 337, de 11.11.1999 y 2826/154, de 31.05.1999.

5. ESCRITURACION DEL CONTRATO DE TRABAJO

No obstante, el carácter consensual del contrato individual de trabajo que consagra el inciso 1º del artículo 9º del Código del Trabajo, el legislador ha impuesto la obligación de hacerle constar por escrito en un plazo determinado, formalidad que ha sido exigida como un requisito de prueba y no como un requisito de existencia o validez.

Esta obligación de hacer constar por escrito el contrato recae sobre el empleador, que es quien debe velar por que se cumpla esta obligación impuesta en la ley en la forma y plazo establecido en el citado artículo 9º.

La suscripción del contrato individual de trabajo es obligatoria en todos los casos, resultando irrelevante la duración del contrato o sus características.

El plazo en el cual se debe proceder a escriturar el contrato es distinto atendiendo a la duración y tipo de contrato, así tenemos:

- ❖ La regla general es que el contrato de trabajo debe constar por escrito en el plazo de quince días de incorporado el trabajador.
- ❖ Excepciones a la regla general: Contratos por obra, trabajo o servicios determinados o de duración inferior a treinta días, en cuyo caso el plazo para escriturarlos es de 5 días desde su incorporación.

En concordancia con lo anterior el artículo 94 del Código del Trabajo, ubicado en el párrafo relativo a las normas especiales para trabajadores agrícolas de temporada, prescribe que debe escriturarse en cuatro ejemplares dentro de los cinco días siguientes a la incorporación del trabajador. Agrega que, cuando la duración de las faenas para las que se contrata sea superior a 28 días, los empleadores deben remitir una copia del contrato a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro de los cinco días siguientes a su escrituración. Esta obligación de remitir copia del contrato a la Inspección del Trabajo, sólo rige tratándose de trabajadores agrícolas de temporada.

Las empresas que contraten menores de 18 años deberán registrar dichos contratos en la respectiva Inspección del Trabajo.

La falta de escrituración del contrato de trabajo acarrea para el empleador la aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal de una a cinco U.T.M. e invierte el peso de la prueba, es decir, hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.

El inciso 1º, del artículo 9º, del Código del Trabajo, al establecer la obligación de escriturar el contrato individual del trabajo, dispone que debe ser firmado por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante y como es responsabilidad del empleador dar cumplimiento a esta exigencia de escrituración, el legislador ha previsto la negativa del trabajador a firmar el contrato. Para este evento ha dispuesto que el empleador envíe el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma del trabajador. Será éste Órgano el que exigirá al trabajador que firme el contrato.

En el caso que el dependiente insista en su actitud de negarse a firmar el contrato, mediando el requerimiento de la Inspección, podrá ser despedido sin derecho a indemnización, salvo que acredite haber sido contratado en condiciones distintas a las establecidas en el contrato cuya firma se requiere.

6. DEL CONTRATO A HONORARIOS

El contrato a honorarios está regulado en el Libro IV, Título XXVI, Párrafo 9º, del Código Civil, artículos 2006 y siguientes.

En virtud de este contrato, se establece una relación entre las partes de índole netamente civil, que no les impone los deberes propios de una relación de carácter laboral.

Ahora bien, el análisis conjunto de las disposiciones legales citadas, permite sostener que para que exista un contrato de arrendamiento de servicios inmateriales o contrato a honorarios, es necesario que concurren los siguientes requisitos:

- ❖ Que exista una prestación de servicios inmateriales.
- ❖ Que la persona que preste estos servicios lo haga en su calidad de profesional o técnico especializado.
- ❖ Que la prestación de dichos servicios se retribuyan mediante honorarios, y,
- ❖ Que el trabajo se realice sin vínculo de subordinación o dependencia.

Por su parte, la jurisprudencia judicial ha sostenido que estamos en presencia de un “contrato a honorarios” y no de una relación de índole laboral, cuando concurren las siguientes condiciones:

- ❖ Que se trate de servicios profesionales, técnicos o de especialización, prestados en carácter de asesoría, consulta, por un trabajo, obra, estudio o función determinada.
- ❖ Que las personas tengan título profesional universitario, documentación comprobatoria de su calidad de técnico o antecedentes de su especialización, según el caso.
- ❖ Que no exista obligación de asistencia regular o de horario fijo, con firma de registro o marca de reloj control.
- ❖ Que el profesional o técnico tenga registro de su calidad de tal en el Servicio de Impuestos Internos, inicio de actividades y por los honorarios que cobre extienda boletas de servicio, aceptando el descuento del impuesto correspondiente.

- ❖ Que si el profesional o técnico tiene oficina establecida y paga patente, debe dar este antecedente comprobatorio de la prestación independiente de sus servicios.

Los requisitos expuestos precedentemente permiten sostener, por una parte, que la suscripción de un contrato a honorarios o de arrendamiento de servicios inmateriales, se encuentra reservado únicamente para aquellas personas que revisten el carácter de profesionales o técnicos especializados y, por otra parte, siempre en la prestación de estos servicios- que sólo pueden ser inmateriales- no concurren las manifestaciones concretas del vínculo de subordinación o dependencia.

7. CLAUSULAS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Al momento de suscribir el contrato las partes deben establecer las cláusulas que regirán la relación laboral que las vincula, las que se pueden clasificar de la siguiente forma:

- ❖ Cláusulas mínimas u obligatorias.
- ❖ Cláusulas permitidas.
- ❖ Cláusulas prohibidas.

a) Las cláusulas mínimas

Son aquellas que deben estar presentes en todo contrato individual de trabajo y se encuentran señaladas en el artículo 10 del Código del Trabajo que al efecto establece que debe contener, a lo menos, las siguientes menciones:

- ❖ Lugar y fecha del contrato;
- ❖ Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- ❖ Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;
- ❖ Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- ❖ Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa exista el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
- ❖ Plazo del contrato; y
- ❖ 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, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o en servicios.

Jurisprudencia administrativa, contenida, entre otros, en los Ordinarios: 1517/123, de 04.04.2000, 486/45, 01.02. 2000, 5063/291, de 04.10.1999, 4100/ 233, de 12.08.1999, 2302/129, de 03.05.1999, 1861/101, de 14.04.1997.

b) Las cláusulas permitidas

Son aquellas estipuladas libremente por las partes de acuerdo con su conveniencia. (Art. 10, N° 7, Código del Trabajo)

Ord. 964/043, de 06.02.1996, 466/013, de 23.01.1995,

c) Las cláusulas prohibidas

Son aquellas que implican una renuncia a los derechos otorgados por las leyes laborales, lo cual no es jurídicamente procedente de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 5º, inciso 2º, del Código del Trabajo, que al efecto dispone: “**Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsista el contrato de trabajo**”. Lo anterior implica que una vez terminada la relación laboral, no existe inconveniente jurídico para que se produzca la renuncia de los citados beneficios.

Cabe agregar en esta materia la limitación establecida en el artículo 311 del Código del Trabajo en el sentido que aquellos trabajadores regidos por un contrato colectivo sólo pueden negociar individualmente con su empleador en tanto las nuevas condiciones no signifiquen una disminución de los beneficios contenidos en el respectivo instrumento colectivo.

Ord. N°s 2789/132, de 05.03.1995, 1777/117, de 21.04.1998, 2709/197, de 17.06.1998, y 241/028, de 23.02.1990.

8. SIMULACION Y SUBTERFUGIO

La disposición contenida en el artículo 507, inciso 1º, del Código del Trabajo, establece sanciones administrativas que van desde una multa de 5 a 100 Unidades Tributarias Mensuales, para aquellos empleadores que simulan la contratación de trabajadores a través de terceros.

Por su parte los incisos 2º y 3º, del mismo artículo, sancionan con multa de 10 a 150 Unidades Tributarias Mensuales, incrementándose en media unidad tributaria mensual por cada trabajador afectado, a quien utilice cualquier subterfugio, ocultando, disfrazando o alterando su individualización o patrimonio y que tenga como resultado eludir el cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que establece la ley o la convención. El conocimiento y resolución de esta infracción corresponde a los Tribunales del Trabajo.

El inciso final del artículo analizado, establece que el plazo de prescripción para estas acciones es de cinco años, contados desde que las obligaciones se hicieron exigibles.

9. MODIFICACIONES AL CONTRATO DE TRABAJO

El artículo 5º, inciso 3º, del Código del Trabajo, consagra el derecho de las partes a modificar el contrato de trabajo, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que hayan podido convenir libremente.

Lo anterior significa que existiendo acuerdo de las partes contratantes, resulta jurídicamente procedente efectuar modificaciones al contrato individual de trabajo. Por lo tanto, ni el empleador ni el trabajador pueden unilateralmente efectuar modificaciones al contrato.

Las modificaciones efectuadas de común acuerdo entre trabajador y empleador, no pueden afectar los derechos irrenunciables que consagran las leyes laborales.

Ahora bien, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 11 del Código del trabajo, cada vez que se modifican las condiciones del contrato de trabajo, se deben consignar por escrito al dorso del contrato o en un documento anexo, que debe ser firmado por las partes. De la modificación de toda cláusula del contrato que acuerden las partes, debe dejarse constancia escrita de inmediato en el documento respectivo.

Los aumentos de remuneraciones, sean legales o establecidos en contratos colectivos, fallos arbitrales o convenios colectivos, no es necesario consignarlos cada vez que ocurran, sin embargo, se dispone la obligación de actualizar en los contratos la remuneración del dependiente, a lo menos, una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

En esta materia es importante señalar dos importantes relaciones establecidas entre el contrato individual y el contrato colectivo, contenidas en el artículo 348 del Código del Trabajo.

En efecto, de acuerdo con la norma citada las cláusulas de los contratos colectivos vienen a reemplazar, en lo pertinente, aquellas contenidas en los contratos individuales de trabajo. Además, se establece que una vez extinguido el contrato colectivo sus cláusulas se incorporan al contrato individual, con dos excepciones: las cláusulas de reajustabilidad y los derechos y obligaciones que sólo pueden ejercerse o cumplirse colectivamente.

Jurisprudencia administrativa, contenida, entre otros en los Ordinarios N°: 4101/234, de 12.08.1999, 3064/178, de 14.06.1999, 3998/252, de 07.08.2000, 1517/ 123, de 14.04.2000, 747/044, de 04.02.1999 y 2048/138, de 07.05.1998.

10. JUS VARIANDI, CASOS EXCEPCIONALES DE MODIFICACION UNILATERAL DEL CONTRATO POR EL EMPLEADOR

No obstante lo señalado anteriormente la actual legislación laboral acepta en ciertas situaciones, la modificación unilateral, por parte del empleador, de las estipulaciones del contrato, tratándose de aquellos referidos al sitio o recinto de trabajo, a la naturaleza de los servicios y a la jornada de trabajo.

Esta facultad del empleador que emana de su poder de administración, se denomina Jus Variandi, y se puede describir como la facultad del empleador, derivado de su capacidad de dirección, para alterar unilateralmente los límites de la prestación de servicios.

Jurisprudencia administrativa, Ordinario: 3351/185, de 09.06.1997.

a) Primer caso de jus variandi: naturaleza de los servicios y/o sitio o recinto de trabajo.

El primero está referido a la posibilidad legal que tiene el empleador para alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben 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.** (Artículo 12, del Código del Trabajo).

Jurisprudencia administrativa, entre otros, Ordinarios: 1177/061, de 03.03.1999, 1176/60, 03.03.1999, 428/ 026, de 29.01.1997 y 8272/336, de 19.12.1995.

b) Segundo caso: alterar distribución de la jornada

Se refiere al derecho que asiste al empleador a modificar o alterar la distribución de la jornada de trabajo, adelantando o postergando la hora de ingreso al trabajo hasta en sesenta minutos, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación.

Jurisprudencia administrativa, entre otros, Ordinarios: 3428/261, de 27.07. 1998, 6159/284, de 26.10.1992, y 6413/208, de 25.09.1991.

❖ Reclamación administrativa por aplicación de jus variandi

En las situaciones señaladas precedentemente, se confiere al trabajador afectado el derecho a reclamar en el plazo de treinta días a contar de la ocurrencia de los hechos o de la notificación del cambio de la distribución de la jornada, ante la Inspección del Trabajo respectiva, la que debe pronunciarse respecto del

cumplimiento de las condiciones en que se autoriza la modificación unilateral del contrato.

Jurisprudencia administrativa, Ordinario N°: 4571/285, de 07.09.1993.

❖ **Reclamación judicial por aplicación del jus variandi**

De la resolución de la Inspección del Trabajo el afectado puede recurrir ante el juez competente, dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.

11. DE LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR Y OTRAS NORMAS RELATIVAS AL TRABAJO DE LOS MENORES: (artículos 13 y siguientes del Código del Trabajo)

La plena capacidad de un sujeto en materia laboral se alcanza a los 18 años, al igual que en materia civil, encontrándose facultado para contratar libremente la prestación de sus servicios.

El trabajo a menores de 18 años se permite bajo ciertas condiciones como medidas de protección para él.

En el caso de los menores de 18 años y mayores de quince, es necesario contar con la autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores del inspector de trabajo respectivo.

Tratándose de menores de dieciséis y mayores de quince pueden contratar la prestación de sus servicios si, además de contar con la autorización de las personas señaladas en el punto anterior, han cumplido con la obligación escolar, y sólo realicen trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, que no impidan su asistencia a la escuela y su participación en programas educativos o de formación.

Los menores de catorce años no pueden celebrar contratos de trabajo, aún cuando cuenten con autorización de las personas que los representen o los tengan a su cargo.

Los menores de dieciocho años en ningún caso pueden laborar más de ocho horas diarias.

Asimismo y también como una medida de protección de la salud, vida e integridad de los menores se prohíbe la realización de trabajos que resulten peligrosos para su salud, seguridad o moralidad. Para que un menor de 21 años pueda efectuar trabajos mineros subterráneos, es indispensable que previamente se someta a un

examen de aptitud. El empleador debe exigir este examen, antes de contratar a estos trabajadores, sancionándose su incumplimiento con multa a beneficio fiscal.

Los menores de 18 años que se encuentren actualmente cursando la enseñanza básica o media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar.

Queda prohibido el trabajo de menores de 18 años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que se expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento a menos que exista autorización expresa del representante legal y del Tribunal de Familia.

Los menores de quince años pueden celebrar contratos de trabajo en actividades artísticas o de espectáculos, siempre que sea autorizado por su representante legal o el juez y se trate de casos calificados.

Queda prohibido a los menores de 18 años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual el menor no puede trabajar será de 11 horas consecutivas y comprenderá, al menos, el intervalo que media entre las 22 y las 7 horas.

En el caso que se contrate a un menor sin someterse a las condiciones establecidas en las normas contenidas en el Código del Trabajo, se producen las siguientes consecuencias para el empleador:

- El empleador debe dar cumplimiento a todas las obligaciones que emanan del contrato de trabajo mientras se aplica.
- El Inspector del Trabajo debe ordenar la cesación de la prestación de servicios.
- Se deben aplicar al empleador las sanciones respectivas.

En esta materia es útil recordar que el Estado de Chile mediante Decreto N° 227, publicado en el Diario Oficial de 12 de mayo de 1999, del Ministerio de RR.EE., promulgó el Convenio N° 138 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la edad mínima de admisión al empleo.

El citado convenio en su artículo 1º, dispone: “Todo miembro para el cual “esté en vigor el presente Convenio se compromete a seguir una política que asegure la “abolición efectiva del trabajo de los niños y eleve progresivamente la edad mínima de “admisión al empleo o al trabajo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo “físico y mental de los menores”.

Asimismo, mediante Decreto N° 1.447, publicado en el Diario Oficial de 17 de noviembre de 2000, del Ministerio de RR.EE. se promulga el Convenio N° 182 de la Organización Internacional del Trabajo, sobre la prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata de su eliminación.

El citado convenio señala en sus artículos 1º, 2º y 3º, lo que sigue:

“Art. 1º: “Todo miembro que ratifique el presente convenio deberá adoptar “las medidas inmediatas y eficaces para conseguir la prohibición y la eliminación de las “peores formas de trabajo infantil con carácter de urgencia”.

“Art. 2º: “A los efectos del presente convenio, el término “niño” designa a “toda persona menor de 18 años”.

“Art 3º: “A los efectos del presente Convenio, la expresión “las peores formas de trabajo infantil”, abarca:

- “todas las formas de esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, “como la venta y el tráfico de niños, la servidumbre por deudas y la “condición de siervo, y el trabajo forzoso u obligatorio, incluido el “reclutamiento forzoso u obligatorio de niños para utilizarlos en “conflictos armados;
- “la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la prostitución, “la producción de pornografía o actuaciones pornográficas;
- “la utilización, el reclutamiento o la oferta de niños para la realización de “actividades ilícitas, en particular la producción y el tráfico de “estupefacientes, tal como se definen en los tratados internacionales “pertinentes, y
- “el trabajo que por su naturaleza o por las condiciones en que se lleva a “cabo, es probable que dañe la salud, la seguridad o la moralidad de los “niños”.

Jurisprudencia administrativa, Ordinarios N°s: 4609/268, de 02.09.1999.

UNIDAD IV "REGLAMENTO INTERNO"

1. **NORMATIVA APLICABLE:** Las reglas actualmente aplicables al reglamento interno están contenidas en el Título III, Libro I del Código del Trabajo, artículos 153 y siguientes.

2. CONCEPTO

El reglamento interno puede considerarse como un conjunto de disposiciones que rigen en una empresa, establecimiento, faena o unidad económica, que ocupe diez o más trabajadores permanentes cuyo objeto es establecer las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, respecto de sus labores, permanencia y vida en las respectivas dependencias y su control de legalidad corresponde a la autoridad administrativa, representada por el Ministerio de Salud o la Dirección del Trabajo, en su caso.

Las autoridades administrativas citadas, están facultadas para exigir, de oficio, modificaciones en razón de ilegalidad y exigir, además, que se incorporen las disposiciones obligatorias de conformidad con el artículo 154 del Código del Trabajo.

Asimismo, el delegado del personal, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la respectiva empresa, están facultadas para impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimen ilegales ante los referidos organismos. Se les faculta, además, para exigir que se incorporen las disposiciones obligatorias de conformidad con el artículo 154, del Código del Trabajo.

El reglamento interno contempla habitualmente dos tipos de cláusulas:

- ❖ Aquellas que se refieren a la organización interna del trabajo dentro de la empresa, establecimiento, faena o unidad económica, como son por ejemplo, la que determinan las horas de entrada y salida, los sistemas de descanso durante la jornada, las normas sobre disciplina, seguridad, higiene, etc.
- ❖ Aquellas que contemplan sanciones para el caso en que los trabajadores infrinjan el reglamento interno. Estas penas se establecen, normalmente, en una escala ascendente: a) pueden ser sanciones morales como son las amonestaciones, verbales o escritas; b) pueden ser penas pecuniarias, como son fundamentalmente las multas, éstas en ningún caso pueden superar el 25% de la remuneración diaria y c) el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en las letras a) y b).

- ❖ A contar del 18 de marzo de 2005, fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 20.005 y conforme al nuevo inciso 2° del artículo 153 del Código del Trabajo, deben incorporarse al reglamento interno, normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

3. A QUIÉN SE OBLIGA A CONFECCIONAR REGLAMENTO INTERNO: (ART. 153)

Se obliga a elaborar un reglamento interno a todas las empresas, establecimientos, faenas o unidades económicas que normalmente ocupen 10 o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes.

Sin perjuicio de lo anterior, es útil señalar que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 67 de la ley 16.744 todas las empresas o entidades, cualquiera sea el número de trabajadores que presten servicios en ellas, se encuentran obligadas a elaborar un Reglamento de Higiene y Seguridad. En tal sentido se ha pronunciado este Servicio, mediante dictamen N° 2793/136, de 05.05.1995.

4. PROCEDIMIENTO

En esta materia hay que distinguir las cinco etapas que se mencionan a continuación, de las cuales, las dos últimas podrán o no cumplirse según las circunstancias:

❖ Elaboración :

La confección del reglamento interno corresponde efectuarla al empleador (art. 153, inciso 1°). Lo anterior obedece al reconocimiento del legislador al poder de dirección o mando de la empresa que corresponde al empleador.

❖ Remisión de copias a las autoridades competentes

El inciso 3°, del artículo 153 del Código el Trabajo establece expresamente, que dentro de los cinco días siguientes a la entrada en vigencia del reglamento respectivo, se debe remitir copia a la Dirección del Trabajo y al Ministerio de Salud Pública.

❖ Publicidad del reglamento interno

El artículo 156 del Código del Trabajo señala al respecto lo siguiente:

El reglamento interno y sus modificaciones deben ponerse en conocimiento de los trabajadores con 30 días de anticipación a la fecha en que comiencen a regir. Esta exigencia, contenida en la primera parte del inciso 1° de la disposición citada,

debe cumplirse del modo previsto en su inciso 2º, es decir, mediante la entrega gratuita por el empleador a todos los trabajadores de un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el de higiene y seguridad a que se refiere la ley 16.744. También debe entregarse copia del reglamento al sindicato o sindicatos, si es que hubiere, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.

Deberá fijarse, también, con 30 días de anticipación, su texto completo en a lo menos dos sitios visibles del lugar de las faenas.

Estas dos formas de publicidad son copulativas y constituyen requisito de oponibilidad del reglamento a los trabajadores.

❖ **Impugnación del reglamento interno:**

El inciso final del artículo 153 del Código del Trabajo, faculta a las organizaciones sindicales, al delegado del personal y a cualquier trabajador para impugnar las disposiciones del reglamento por no ajustarse a la ley.

Esta impugnación se debe efectuar ante a la Dirección del Trabajo o la autoridad de salud, según sea la materia reclamada.

❖ **Control de legalidad:**

La Dirección del Trabajo y la autoridad de salud, tienen facultades para exigir modificaciones a las disposiciones del reglamento interno. Asimismo, podrán requerir a la empresa la incorporación al reglamento, de aquellas disposiciones que deben formar parte del mismo, de conformidad al artículo 154.

Como es posible apreciar la revisión y posibles objeciones que de ella resulten, se realizan a posteriori y no obstan, por lo tanto, a la entrada en vigencia del reglamento interno, sin perjuicio de la facultad del Inspector del Trabajo de sancionar, en cada caso que procediere, la negativa del empleador para cumplir con las instrucciones de aquél en orden a modificar las disposiciones del reglamento interno que se hubiere estimado que no se ajustan a derecho.

3. CLÁUSULAS ESENCIALES DEL REGLAMENTO INTERNO

Si bien el contenido del reglamento interno va a depender, tanto de la naturaleza de las faenas o actividades como de la estructura misma de la empresa, por expresa disposición del legislador debe contemplar, a lo menos, las siguientes menciones, que tienen el carácter de esenciales:

- ❖ Las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;
- ❖ Los descansos;

- ❖ Los diversos tipos de remuneraciones;
- ❖ El lugar, día y hora de pago;
- ❖ Las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;
- ❖ La designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias; y en el caso de empresas de doscientos trabajadores o más, un registro que consigne los diversos cargos o funciones en la empresa y sus características técnicas esenciales.
- ❖ Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores; y a los ajustes necesarios y servicios de apoyo que permitan al trabajador con discapacidad un desempeño laboral adecuado;
- ❖ La forma y comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar,
- ❖ Las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deben observarse en la empresa o establecimiento.
- ❖ Las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señala este reglamento las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta veinticinco por ciento de la remuneración diaria.
- ❖ El procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior y
- ❖ El procedimiento al que se someterán y las medidas de resguardo y sanciones que se aplicarán en caso de denuncias por acoso sexual. El empleador que ante una denuncia del trabajador afectado, cumpla íntegramente con el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II del Código del Trabajo, no estará afecto al aumento señalado en la letra c) del inciso primero del artículo 168, y
- ❖ El procedimiento al que se someterán los reclamos que se deduzcan por infracción al artículo 62 bis. En todo caso, el reclamo y la respuesta del empleador deberán constar por escrito y estar debidamente fundados. La respuesta del empleador deberá ser entregada dentro de un plazo no mayor a treinta días de efectuado el reclamo por parte del trabajador/a.

Las obligaciones y prohibiciones a que se refiere la letra e) y, en general toda medida de control, sólo pueden efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

Cabe señalar que el artículo 154 bis, incorporado por la ley 19.759, obliga al empleador a mantener reserva de toda información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

Por último, es del caso agregar que la ley 20.005 que tipifica y sanciona el acoso sexual, en su artículo 1º, N° 2, agrega un nuevo inciso segundo al artículo 153 del Código del Trabajo, en el cual se establece que el reglamento interno deberá

contener normas que garanticen un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

Jurisprudencia administrativa, entre otros, Ordinarios N°s: 5586/331, de 10.11.1999, 2793/136, de 05.05.1995, 1504/81, de 11.03.1994, 8273/337, de 19.12.1995, 8005/323, de 11.12.1995, 7667/317, de 21.11.1995, 1793/060, de 25.03.1992, 2416/134, de 25.07.2002. 1864/19, de 10.04.2012; 4936-92, de 18.11.2010; 491/65, de 03.12.2009; 4354/059, de 29.10.2009; 3032/047, de 12.07.2010; 3029/044, de 12.07.2010 y 3199/032, de 19.07.2012.