



Código del Trabajo

Importancia del Contrato Individual de Trabajo

Concepto; Escrituración; Capacidad para celebrar el contrato; Cláusulas mínimas del contrato; Modificaciones al contrato de trabajo.

Concepto

Según lo señalado por el artículo 7º del Código del Trabajo, el contrato individual de trabajo es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, por el cual el primero se compromete a prestar servicios personales bajo subordinación y dependencia de un empleador, quien se compromete a pagar una remuneración por los servicios prestados.

A partir de la definición anterior se puede establecer que el contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo entre empleador y trabajador, prestación de servicios personales del trabajador, pago de una remuneración por el empleador, relación de subordinación o dependencia, bajo la cual se prestan los servicios. Esta relación de subordinación o dependencia se traduce en la facultad o poder del empleador de dar instrucciones u órdenes al trabajador. Características del contrato de trabajo. a) **El contrato de trabajo es consensual**, esto es, su perfeccionamiento se produce con el solo acuerdo de las partes, en que una de ellas se obliga a prestar servicios a la otra en las condiciones señaladas por la ley laboral, a saber, que se trate de servicios personales, subordinados y remunerados.

En otras palabras, el contrato de trabajo existe desde el exacto momento en que las partes llegan a acuerdo sobre los elementos señalados, sin que sea necesario cumplir con ningún requisito adicional como su escrituración.

Así lo señala expresamente el artículo 9º del Código del Trabajo que dispone que "el contrato de trabajo es consensual", esto es, no requiere para su perfección de solemnidad o formalidad alguna, bastando sólo el acuerdo de las partes.

b) **El contrato de trabajo debe ser escriturado**. Si bien como se acaba de señalar para su perfección no requiere de ninguna formalidad, ni tampoco de su escrituración, la ley exige que una vez celebrado o perfeccionado el contrato de trabajo, sea escriturado dentro del plazo común señalado en el artículo 9º del Código del Trabajo, esto es, 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.

c) **Una característica fundamental del contrato de trabajo es su carácter típico**, esto es, se trata de un contrato expresamente regulado por la ley, quien exige para su perfección de la concurrencia de los llamados elementos de la relación laboral: servicios personales, remunerados y subordinación o dependencia. Como señala el artículo 8° del Código del Trabajo "toda prestación de servicios en los términos señalados (personalidad, remuneración y subordinación) en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo".

De esta manera, cuando una persona presta servicios a otra con las características mencionadas, el vínculo que las une corresponde a una relación laboral que debe ser regulada por un contrato de trabajo.

La sola concurrencia de las condiciones precedentemente enunciadas hace presumir la existencia de un contrato de trabajo aún cuando las partes le hayan dado otra dominación a la respectiva relación jurídica, de suerte que estaremos en presencia de un contrato de trabajo si en la práctica se dan los elementos señalados, no obstante haberse suscrito un convenio de otra naturaleza.

De esta forma es necesario señalar que, no obstante que las partes celebren un contrato que califiquen como civil bajo el título de contrato de honorarios, su verdadera naturaleza laboral o civil será determinada por la presencia de los elementos señalados.

En consecuencia, la calificación que las partes le atribuyen a una determinada relación de prestación es irrelevante para establecer su verdadera naturaleza jurídica, de tal modo que carece de significación que las partes pudieran acordar que una parte de la remuneración del trabajador se pagara contra la emisión de boletas de honorarios toda vez que si el vínculo entre las partes presenta las características propias del contrato de trabajo, será ésta su verdadera naturaleza jurídica.

Lo anterior no es sino una consecuencia de lo dispuesto en el artículo 8° del Código del Trabajo, que establece que toda prestación de servicios que se realice bajo subordinación y dependencia de un empleador, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.

La reiterada jurisprudencia de la Dirección del Trabajo especialmente contenida en los dictámenes N°s. 5299/0249, de 14.09.1992 y 1886/0163, de 11.05.2000, entre otros, ha estimado que los requisitos para constituir un contrato de trabajo son:

- 1) Una prestación de servicios personales;
- 2) Una remuneración por dicha prestación, y

3) Ejecución de esta prestación bajo subordinación y dependencia.

Ahora bien, estos elementos o requisitos que jurídicamente dan origen a la existencia de un contrato de trabajo, deben evidenciarse por ciertos hechos y circunstancias concretas y comprobables, que precisa el dictamen N° 5299/0249, de 14.09.1992, bastando sólo que existan algunas de ellas:

- a) La obligación del trabajador de dedicar el desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo, pues en virtud del contrato de trabajo la disponibilidad de dicho tiempo pertenece a la empresa o establecimiento.
- b) La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada, se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo.
- c) Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores.
- d) El trabajo se realiza según las pautas de dirección y organización que imparta el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y administrativa. Esta supervigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador.
- e) Las labores, permanencia y vida en el establecimiento, durante la jornada de trabajo, deben sujetarse a las normas de ordenamiento interno que, respetando la ley, fije el empleador.
- f) La obligación de rendir cuenta del trabajo ejecutado cuando no obra por su cuenta sino por disposición del empleador. Esto significa que el trabajador o dependiente no tiene autonomía de gestión, sino todo lo contrario, el empleador debe ser enterado si la prestación de servicio se ha realizado conforme a lo dispuesto por el empleador, quién en uso de sus atribuciones de mando y dirección establecerá los mecanismos para constatar esta obligación.
- g) Obligación de mantenerse a disposición del empleador, que se materializa por la obligación del trabajador de mantenerse a las órdenes del empleador, en forma estable y continua, aún cuando no tenga trabajo por razones no imputable a él, dentro de un marco jurídico-personal, que se traduce en la facultad del empleador de requerir la presencia del trabajador, de entregarle instrucciones y de dirigir la prestación de servicios.
- h) La prestación de servicios se desarrolla en el establecimiento de la empresa, en las instalaciones, maquinarias, vehículos, muebles y útiles, herramientas y

materiales proporcionadas por la empresa, con la responsabilidad del uso apropiado por el trabajador.

Los elementos antes indicados, que revisten la calidad de determinantes del vínculo de subordinación y dependencia, que da origen al contrato, se configuran y definen en cada caso concreto por las particularidades y modalidades que presente la prestación de los servicios del trabajador. Así las cosas, si en la relación contractual no se dan los elementos antes señalados podrán las partes suscribir un contrato a honorarios que se regirá por las reglas del arrendamiento de servicios inmateriales que regula el párrafo noveno, Título XXVI, del Libro IV, del Código Civil. Por el contrario, si tales elementos se encuentran presente en la relación contractual, existirá un contrato laboral que se regirá por las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo, debiendo en tal caso escriturarse el contrato dentro del plazo de 15 días de incorporado el trabajador a la empresa.

De esta forma, la subordinación o dependencia es la característica determinante de la relación de trabajo, por lo que en caso de concurrir debe llevar a materializar el vínculo entre las partes en un contrato individual de trabajo.

La subordinación o dependencia es el sometimiento - en relación a las labores ejecutadas - a la forma y condiciones impuestas por el empleador. Luego la subordinación se materializa por la obligación del trabajador, de forma estable y continua, de mantenerse a las órdenes del empleador y de acatarlas. Es el poder de mando del empleador, traducido en la facultad de impartir instrucciones, de dirigir la actividad del trabajador, de controlarla, e incluso de dar término a la relación laboral cuando aflore una justa causa de terminación.

Escrituración

El contrato de trabajo no necesita de ninguna solemnidad para su validez o existencia, de manera que basta con el solo acuerdo de las partes, lo cual significa que es un contrato de carácter consensual. Sin embargo, a pesar de lo anterior, el artículo 9º del Código del Trabajo señala que el contrato debe constar por escrito dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o dentro de cinco días de incorporado el trabajador cuando el contrato pactado es por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días. Esta formalidad se exige para efectos de poder facilitar a las partes de la relación laboral la prueba de la existencia del vínculo laboral y los términos bajo los cuales se ha convenido. En consecuencia, es una formalidad exigida por la ley solo para facilitar la prueba del vínculo y no para validar la existencia de la relación laboral, por lo cual, aún cuando el contrato no se escriture incurriendo en falta el empleador, en la medida que exista prestación de servicios por parte del trabajador bajo condiciones de subordinación o dependencia del empleador, existirá una relación laboral por cuanto la ley expresamente se encarga de establecerlo en el artículo 8º del Código del Trabajo.

Cuando existe negativa por parte del trabajador de firmar el contrato pactado, el empleador debe enviarlo a la Inspección del Trabajo, dentro de los plazos ya

División Difusión y Comunicaciones

para Latinoamérica

señalados, con el objeto que ésta requiera la firma al trabajador. Si el trabajador se niega a suscribir el contrato ante el Inspector del Trabajo sin expresión de causa podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.

Si el empleador no hace uso de este derecho dentro del plazo de 15 ó 5 días, según el caso, la no escrituración del contrato dentro de los plazos indicados tendrá como consecuencia la aplicación de una multa al empleador de una a cinco unidades tributarias mensuales.

Asimismo, cuando el empleador no hace uso del derecho de solicitar la intervención de la Inspección del Trabajo en la firma del contrato dentro del plazo legal, la falta de contrato escrito hace presumir legalmente como estipulaciones del contrato las que declare el trabajador. Lo anterior significa que, si el contrato no es escriturado dentro del plazo legal, serán tenidas como condiciones del contrato las que declare el trabajador, salvo que el empleador logre probar lo contrario.

Capacidad para celebrar el contrato

La plena capacidad para poder pactar un contrato de trabajo se adquiere a los 18 años de edad, por lo que pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de 18 años de edad.

En términos generales, los requisitos que deben cumplirse para la contratación de menores son los siguientes conforme se establece en el artículo 13 del Código del Trabajo:

- a) Que se trate de trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo: En relación a este primer requisito cabe señalar que el artículo 1º del D.S. N° 50, que aprueba el Reglamento para la aplicación del artículo 13º del Código del Trabajo, publicado en el Diario Oficial de 11.09.07, prohíbe la contratación de menores de 18 años en actividades que sean peligrosas, sea por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan, y que puedan resultar perjudiciales para la salud y seguridad o afectar el desarrollo físico, psicológico o moral del menor. En los artículos 2º, 3º y 4º de dicho Reglamento se describen los trabajos considerados peligrosos, tanto por su naturaleza, como por sus condiciones, que impiden la participación de dichos menores.
- b) Contar con autorización expresa para tal efecto: Al respecto, cabe señalar que el inciso 2º del artículo 13 en análisis establece que para contratar los servicios de un menor de 18 años y mayor de quince años es necesario que éste cuente con la autorización expresa del padre o madre, a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno, a falta de éstos, de los guardadores,

personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor y a falta de todos los anteriores, del respectivo Inspector del Trabajo.

- c) Acreditar haber culminado su educación media o encontrarse actualmente cursando ésta o la educación básica: En relación con este requisito, el

artículo 6° del Reglamento N° 50, en su inciso 2°, impone al empleador, en forma previa a la contratación, la obligación de requerir al menor el correspondiente certificado de matrícula o de alumno regular o la licencia de egreso de la enseñanza media, según corresponda. Tratándose de menores que estén cursando la enseñanza básica o media, el respectivo certificado, otorgado por los correspondientes establecimientos educacionales, deberá indicar la jornada escolar del menor a fin de compatibilizar ésta con la jornada laboral. Además, en estos casos, las labores convenidas no podrán dificultarles la asistencia regular a clases ni su participación en programas educativos o de formación.

- d) Ajustarse a la jornada diaria y semanal prevista en el inciso 2° del artículo 13 del Código del Trabajo: Por expresa disposición del legislador, los menores de 18 y mayores de 15 años no podrán, en ningún caso, laborar más de ocho horas diarias y los que estén cursando su enseñanza básica o media, no podrán laborar más de treinta horas semanales durante el período escolar.

Cláusulas mínimas del contrato

Todo contrato de trabajo debe contener a lo menos las cláusulas que la ley estima como mínimas. Las cláusulas mínimas u obligatorias son aquellas que enumera el artículo 10 y tienen por objeto proporcionar certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, ya que en la medida que las partes conozcan con precisión las estipulaciones que los rigen, sabrán en forma clara y precisa los derechos que les asisten y las obligaciones a que se encuentran sometidos. En otras palabras, el contrato de trabajo establecerá el ámbito en el cual se desenvolverán las partes.

A continuación se indican estas cláusulas mínimas:

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;
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 de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
6. Plazo del contrato, y

7. Otros pactos acordados por las partes. Deben 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 servicios.

Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse 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. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.

De esta forma, en materia laboral las partes no tienen plena libertad para incorporar cualquier cláusula en el contrato, toda vez que por una parte se regula un contenido mínimo para todo contrato de trabajo y se otorga libertad para incorporar otros acuerdos de las partes. Sin embargo, dicho espacio de libertad que se entrega para que opere la autonomía de la voluntad de las partes tiene un límite. En efecto, toda cláusula contraria a la ley laboral no puede ser incorporada al contrato, y tienen este carácter todas aquellas que implican o significan una renuncia a los derechos que otorgan las leyes laborales al trabajador, como es el caso de renunciar a la gratificación, acordar una jornada de trabajo superior a la legal, etc.

La ley al exigir las cláusulas mínimas en el contrato de trabajo persigue dar seguridad o certeza jurídica a las partes, ya que conocerán las condiciones en que se realizará la prestación de servicios.

Más allá de los aspectos formales relativos al lugar y fecha que se escritura el contrato y la individualización de las partes, las cláusulas que dicen relación con la naturaleza de los servicios o función que se conviene, la remuneración, la jornada laboral y la duración del contrato merecen especial atención:

Naturaleza de los servicios o función: En relación a la cláusula relacionada con la función el legislador exige conocer con exactitud y sin lugar a dudas la labor o servicio que el dependiente se obliga a efectuar para el respectivo empleador, sin que ello importe, en todo caso, pormenorizar todas las tareas que involucran los servicios contratados, puesto que de acuerdo con el artículo 1546 del Código Civil, todo contrato debe ejecutarse de buena fe y, por consiguiente, obliga no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a todas las cosas que emanan precisamente de la naturaleza de la obligación o que por la ley o la costumbre le pertenecen.

Para los fines previstos en el artículo 10 N° 3, por la expresión "funciones específicas" debe entenderse aquellas que son propias del trabajo para el cual fue contratado el dependiente, y que las caracteriza y distingue de otras labores. Por su parte, por funciones alternativas deberá entenderse que son dos o más funciones específicas convenidas, las cuales pueden realizarse, primero unas y luego otras, repitiéndolas sucesivamente. Finalmente, las funciones

División Difusión y Comunicaciones

para Latinoamérica

complementarias serán aquellas que sirven para completar o perfeccionar la o las funciones específicas encomendadas.

La remuneración: Respecto de la cláusula relativa a las remuneraciones la ley exige que, por tratarse de una obligación fundamental del empleador, se precise su monto, forma y periodo de pago.

La amplitud del concepto de remuneraciones obliga a fijarla en el contrato para que el trabajador tenga la seguridad de los valores a liquidarse en el momento del pago.

Las remuneraciones se clasifican según la forma de determinarlas en:

- a) Remuneraciones fijas,
- b) remuneraciones variables y
- c) remuneraciones mixtas.

La remuneración fija puede establecerse por hora, diaria, semanal, quincenal o mensual.

Las remuneraciones variables tienen la característica de implicar la posibilidad que su resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes, como los tratos, las comisiones, las primas u otras.

Las remuneraciones mixtas son aquellas constituidas por componentes o conceptos fijos y variables, por ejemplo: sueldo más comisiones.

Además existen conceptos que no tienen el carácter de remuneración, en los términos que señala el artículo 41 inciso segundo del Código del Trabajo, como ocurre con las asignaciones de colación y movilización, los viáticos, asignación por pérdida de caja, etc.

Respecto del monto de la remuneración, la cláusula debe precisar la cantidad de dinero y las regalías avaluables en dinero que percibirá el trabajador por los servicios prestados. Este monto debe asegurar el cumplimiento de la exigencia del artículo 44 del Código del Trabajo, que obliga al empleador a pagar al trabajador un sueldo mensual no inferior al ingreso mínimo.

La forma de pago comprende la determinación del tipo de remuneración (sueldo, comisión, tratos, bonos, etc.), y la decisión de las partes acerca de si dicha remuneración se determinará por unidad de tiempo, por unidad de medida, día, quincena, etc.

Por su parte, en relación al período de pago el artículo 55 inciso 1° del Código del Trabajo, señala que las remuneraciones se pagarán con la periodicidad establecida en el contrato, y los periodos no podrán exceder de un mes. De acuerdo con lo

anterior las partes tienen libertad para establecer el periodo de pago de las remuneraciones, pero en ningún caso éste podrá ser superior a un mes.

Es importante clarificar el concepto de mes para estos efectos. La expresión "mes" puede o no coincidir con el mes calendario. De esta forma, para efectos del periodo de pago de la remuneración: "Mes es una unidad de tiempo que dura un periodo continuo que se cuenta desde un día señalado hasta otro de igual fecha en el mes siguiente, sin que sea necesario que se extienda del día primero al 28, 29, 30 ó 31, de suerte que resulta posible considerar como tal, también por vía de ejemplo, el que va del día 20 de enero al 20 de febrero, o del 15 de enero al 15 de febrero, etc.". (Dictamen 1351, 13.03.86; 2022/083, 02.04.96, y 802/070, 01.03.00 D.T.)

Las remuneraciones deben ser pagadas en dinero efectivo, salvo que el trabajador solicite su pago con cheque o vale vista bancario a su nombre. En la actualidad, es frecuente el uso de cajeros automáticos para el pago de las remuneraciones. La Dirección del Trabajo ha señalado que no existe inconveniente jurídico que a solicitud de los trabajadores se les paguen sus remuneraciones a través del sistema de cajeros automáticos, siempre que puedan disponer oportunamente del monto depositado. (Dictamen 380/32 de 26.01.93).

Jornada laboral: En relación a la cláusula relativa a la jornada de trabajo la ley exige que se precise su duración y distribución, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.

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

La exigencia de establecer la duración de la jornada se traduce en que se debe pactar claramente la cantidad de horas semanales que el trabajador se compromete a prestar sus servicios, y así pueda tener certeza respecto del tiempo que deberá destinar al trabajo contratado. La ley no ha establecido una jornada mínima, sino una máxima, que está contenida en el artículo 22 del Código del Trabajo, prescribiendo actualmente que ella no puede exceder de 45 horas semanales. Existen otros casos en que la jornada que la ley permite convenir es distinta, como ocurre en el caso de los trabajadores de hoteles, restaurantes y clubes, cuando éstos tengan movimiento diario notoriamente escaso y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público, caso en el cual pueden convenir una jornada máxima de 12 horas diarias con una hora de descanso imputable a ella, distribuida hasta por un máximo de cinco días a la semana. En todo caso esta jornada no resulta aplicable a los trabajadores que realizan labores administrativas, lencería, lavandería y cocina, quienes se rigen por la jornada general de las 45 horas semanales.

Ahora, si en la empresa se trabaja con sistema de turnos no existe obligación de fijar la duración de la jornada en el contrato, pues registrarán los turnos fijados en el reglamento interno. Asimismo, no habrá obligación de consignar en el contrato la duración de la jornada en el caso de los trabajadores exceptuados de cumplir con una jornada laboral, exigiéndose en este caso establecer los días de la semana en que se prestarán los servicios convenidos.

También se debe que considerar que hay algunos sectores de trabajadores que tienen jornadas especiales, casos en los cuales debe atenderse a dichas normas.

Al exigirse el señalamiento de la distribución de la jornada en el contrato se está haciendo referencia a los días en se desarrollará el trabajo y los horarios en que se cumplirá la jornada, lo que implica hacer una distribución semanal de las horas en que el trabajador estará obligado a prestar los servicios.

Para este efectos se debe atender al artículo 28 del Código del Trabajo, que al respecto prescribe que la jornada de 45 horas semanales no puede distribuirse en más de seis ni menos de cinco días. La misma norma agrega que en ningún caso la jornada ordinaria puede exceder de diez horas por día, salvo que se trate de una jornada excepcional autorizada por la Dirección del Trabajo.

Cuando la jornada pactada es inferior a la máxima legal, las partes pueden distribuirla en menos de cinco días sin que se exceda del límite de 10 horas diarias.

Para efectuar la distribución de la jornada se deben que tener presentes dos situaciones:

- a) Trabajadores no exceptuados del descanso dominical, y
- b) Trabajadores exceptuados del descanso dominical.

En el primer caso, la distribución puede ser de lunes a sábado o de lunes a viernes, es decir, en seis o cinco días, según lo convengan las partes.

En el segundo caso, la distribución semanal puede incluir el día domingo y los festivos pero siempre debe respetarse el límite de no más de seis ni menos de cinco días de labor.

Duración del contrato: La cláusula relativa al plazo del contrato, dice relación con la obligación de establecer si la duración del contrato será por obra o faena determinada, por un plazo fijo o de duración indefinida.

El contrato por obra o faena requiere para su existencia de los siguientes requisitos: la existencia de una obra o faena específicamente determinada en el contrato, a la cual se adscribe la prestación de los servicios del trabajador; que la

prestación de los servicios de que se trata no sean de una duración indefinida en el tiempo, y, por último, que los contratantes convengan de modo expreso cuándo debe entenderse que ha concluido el trabajo o servicio que dio origen al contrato de trabajo. En este caso, la duración del contrato estará dada por lo que tarde la ejecución de la faena u obra para la cual se ha contratado al trabajador.

El contrato de plazo fijo se conviene por un período de tiempo que es conocido previamente por las partes. De conformidad con lo establecido en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, la duración del contrato de plazo fijo no puede exceder de un año, pero tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado reconocida por éste, la duración del contrato no puede exceder de dos años. Así las cosas, el legislador limitó la duración de los contratos de plazo fijo, señalando un año o dos, según el caso. Es importante tener presente que, de conformidad con lo previsto en el N° 4 del artículo 159 del Código del Trabajo, el contrato de plazo fijo se transforma en indefinido cuando llegada la fecha fijada para su término, el trabajador continuara prestando servicios para el empleador con su conocimiento. También se transforma en indefinido por el propio ministerio de la ley cuando el contrato de plazo fijo se renueva por segunda vez, cualquiera sea el plazo fijado para su término, por cuanto la ley sólo permite renovar un contrato de plazo fijo una vez para que siga teniendo tal característica. Por último, el legislador también estableció en la señalada norma legal que se presumirá legalmente que un trabajador ha sido contratado por una duración indefinida cuando hubiera prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contrato a plazo, durante doce meses o más en un período de 15 meses.

Por último, el contrato de duración indefinida es aquel que se conviene entre las partes y que solo tiene una fecha cierta de inicio pero no de término y, en caso de durar un año o más y concluir por necesidades de la empresa genera derecho a indemnización por años de servicios, además del derecho al mes de aviso previo o el pago de la indemnización que lo sustituye.

Las partes haciendo uso de la autonomía de la voluntad pueden incorporar las cláusulas que estimen conveniente, siempre que no vulneren derechos consagrados como irrenunciables.

Podrán incluir cláusulas relativas a remuneraciones, condiciones de trabajo, regalías en dinero o especies, como por ejemplo, incentivos de producción, asignaciones (arriendo, casa, escolar, etc.), bonos (asistencia, zona, título, jefatura, etc.), atención médica, medicamentos, aguinaldos, indemnizaciones por término de contrato superior al de la ley, etc.

Modificaciones al contrato de trabajo

El contrato de trabajo puede modificarse, por regla general, cuando existe acuerdo previo entre trabajador y empleador. En efecto, el artículo 11 del Código del Trabajo expresa que toda modificación al contrato de trabajo debe consignarse

por escrito en el mismo documento o en un anexo especial, lo cual debe ser firmado por ambas partes.

El contrato suscrito es ley para las partes, de manera que ninguna de ellas podrá unilateralmente modificar las cláusulas del contrato, salvo que exista una causa legal para ello.

Ahora bien, conforme a lo señalado en el artículo 12 del Código del Trabajo, el empleador tiene la facultad de alterar la naturaleza de los servicios o el sitio donde deban prestarse, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que se trate de labores similares;
- b) Que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o la ciudad,
- c) Que no produzca menoscabo de ninguna naturaleza al trabajador.

La misma disposición señalada permite que el empleador pueda variar las horas de inicio y término de la jornada de trabajo, hasta en una hora, sea anticipando o postergando la hora de ingreso, ello siempre que se trate de circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos.

Al adoptar esta medida el empleador deberá dar aviso al trabajador con 30 días de anticipación a lo menos.

Si el trabajador estima que el empleador ha efectuado alguna de estas modificaciones sin dar cumplimiento a los requisitos señalados puede reclamar de la determinación del empleador ante la Inspección del Trabajo respectiva dentro del plazo de 30 días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho.

Cuando el empleador hace uso de la facultad que le otorga el artículo 12 del Código del Trabajo, debe notificar al trabajador de las nuevas funciones asignadas y la oportunidad en que debe empezar a cumplirlas. Por su parte, el trabajador está obligado a obedecer lo dispuesto por el empleador, en forma inmediata o en el plazo que se le fije, sin perjuicio que el trabajador reclame de dicha medida en la forma prevista en el párrafo anterior.

Todo lo anterior, porque el "ius variandi", reconocido por la doctrina como "la potestad del empleador de variar, dentro de ciertos límites, las modalidades de prestación de las tareas del trabajador", cuyo origen se encuentra en la ley en términos tales que, ejercida correctamente, crea para el dependiente una obligación que debe respetar y acatar.

Para establecer si la modificación determinada por el empleador se ajusta a la ley, se debe esperar a que el trabajador esté desarrollando sus nuevas funciones, y si no se cumplen las exigencias legales estaremos en presencia del ejercicio de una atribución fuera del marco de la ley, que habilita al afectado a reclamar de

División Difusión y Comunicaciones

para Latinoamérica

acuerdo al procedimiento del citado artículo 12 del Código del Trabajo. De la resolución de la Inspección se podrá recurrir, dentro del plazo de 5 días de notificada, ante el juez competente, el que fallará en única instancia y sin forma de juicio.

Respecto del cambio del lugar de prestación de los servicios el artículo 12 del Código del Trabajo establece que el empleador dispone de la facultad de alterar el lugar de prestación de los servicios, a condición de que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

De esta manera, hacer uso de tal facultad es de aplicación unilateral del empleador imponiéndole la norma el cumplimiento de dos requisitos:

- a) que el nuevo sitio que fije quede dentro del mismo lugar o ciudad y,
- b) que tal modificación no provoque al dependiente menoscabo.

Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha establecido en Oficio Circular N° 5, de 02 de marzo de 1982, que el nuevo sitio o recinto debe forzosamente quedar ubicado dentro de la ciudad donde primitivamente se prestaban los servicios o dentro del mismo predio, campamento o localidad, en caso de faenas que se desarrollan fuera del límite urbano.

Por su parte, definió que constituye menoscabo todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio-económico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución de ingreso, etc.

Cabe hacer presente, conforme lo establece el dictamen 1162/0052 de 26.03.01, que para los efectos previstos en el artículo 12 del Código del Trabajo, "la ciudad de Santiago" es el espacio geográfico comprendido por los territorios urbanizados y urbanizables (áreas consolidadas y de extensión urbana), establecidos en el Plan Regulador Metropolitano de Santiago, comprendidos en las comuna de: Santiago, Independencia, Conchalí, Huechuraba, Recoleta, Providencia, Vitacura, Lo Barnechea, Las Condes, Ñuñoa, La Reina, Macul, Peñalolén, La Florida, La Pintana, San Joaquín, La Granja, San Ramón, San Miguel, La Cisterna, El Bosque, P. Aguirre Cerda, Lo Espejo, Estación Central, Cerrillos, Maipú, Quinta Normal, Pudahuel, Lo Prado, Cerro Navia, Renca, Quilicura, Puente Alto y San Bernardo.

Por el contrario, cuando la labor de que se trata supone la existencia de una faena fuera de los límites de la ciudad, el nuevo sitio al cual es destinado el trabajador en virtud del artículo 12, debe quedar comprendido dentro del mismo predio, campamento o localidad. Así se desprende de la jurisprudencia de nuestro Servicio pudiendo citarse el dictamen 4428/173 de fecha 22.10.2003, que apoyándose a su vez en el Oficio Circular N° 5 de 1982, de la Dirección del Trabajo, señala: "para que se entienda que concurre el primer requisito (que el nuevo sitio o recinto quede ubicado dentro del mismo lugar o ciudad), según lo ha resuelto esta

División Difusión y Comunicaciones

para Latinoamérica

Dirección en oficio circular N° 5, de 02 de marzo de 1982, "el nuevo sitio o recinto debe forzosamente quedar ubicado dentro de la ciudad donde primitivamente se prestan los servicios o dentro del mismo predio, campamento o localidad, en el caso de faenas que se desarrollen fuera del límite urbano".

Finalmente, la norma legal establece que el trabajador tiene el derecho de reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva a efecto de que ésta se pronuncie si el empleador dio cumplimiento copulativo a las exigencias que impone la norma legal citada, reclamo que debe ser interpuesto dentro del plazo de 30 días hábiles, contados desde que se produjo el cambio. De la resolución de la Inspección se podrá recurrir, dentro del plazo de 5 días de notificada, ante el juez competente, el que fallará en única instancia y sin forma de juicio.

Fuente: <http://www.dt.gob.cl>

Abril 2012