

## RESUMEN MÓDULO 1

### CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

En este módulo hemos revisado 7 unidades, que versan sobre diferentes aspectos de los contratos individuales de trabajo, los que podemos resumir en los siguientes puntos:

- ✓ **Los Principios del Derecho del Trabajo:** son líneas directrices que informan algunas normas e inspiran directa e indirectamente una serie de soluciones, por lo que pueden servir para promover y encauzar la aprobación de nuevas normas, orientar la interpretación de las existentes y resolver casos no previstos, es decir, son estándares los cuales servirán de parámetro base a los legisladores, al momento de concebir una norma. En materia de remuneraciones los principios que se revisaron ayudan a entender de mejor forma las diferentes materias que más adelante se tratarán, para entender sobre todo el porqué de los pronunciamientos que se citarán.
  1. **Concepto y elementos del contrato de trabajo:** de la definición contenida en el artículo 7 del Código del Trabajo que revisamos en este módulo, se desprende que estaremos en presencia de un contrato de trabajo cuando concurren copulativamente los siguientes elementos:
    2. **Dos partes ligadas por un vínculo.** Por un lado el empleador, acreedor del trabajo y, por el otro, el trabajador, deudor del trabajo. Ambos conceptos se encuentran definidos en el artículo 3º.
    3. **La prestación de servicios personales.** La prestación de servicios constituye la principal obligación del trabajador. Prestación que el dependiente debe efectuar en forma personal, no resultando posible que encargue ésta a otro sujeto.
    4. **Una remuneración por la prestación de servicios.** Por la prestación de servicios que efectúe el trabajador, debe recibir del empleador, una remuneración determinada.
    5. **Subordinación o dependencia.** Este elemento no es definido por el legislador, pero la abundante jurisprudencia emanada de la Dirección del Trabajo y de los Tribunales de Justicia, podemos establecer que la subordinación y dependencia es el poder de mando que tiene el empleador, en cuanto a la relación laboral, traducido en la facultad de dar órdenes e instrucciones a los trabajadores, controlar y dirigir la actividad del trabajador e incluso ponerle término a la relación laboral cuando se configura una causa legal para ello.

Cada vez que concurren todos estos elementos, estaremos en presencia de un contrato de índole laboral, cualquiera sea la denominación que le otorguen las partes. En otros términos, cuando haya una prestación de servicios personales a cambio de una remuneración y se efectúe bajo subordinación o dependencia, habrá que calificar tal relación, como un contrato de trabajo, a pesar de que las partes hayan consentido en darle otra denominación. Esto por aplicación del principio de la primacía de la realidad y del principio de la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

- ✓ **Concepto de empleador –empresa (regulación del multi rut):** En el Artículo 3 del Código del

Trabajo se establece el concepto de empleador y de empresa, estableciéndose en dicho precepto legal dos o más empresas se considerarán como un solo empleador, si concurren ciertos elementos tales como dirección laboral común, complementariedad de los servicios, entre otras. En estos casos, los trabajadores afectados podrán reclamar judicialmente la existencia de un empleador común, y en este caso el tribunal, en procedimiento de aplicación general, resolverá previo informe de Dirección del Trabajo o de otros organismos de la administración del Estado, es decir, quien en definitiva deberá determinar si se está en presencia de un solo empleador conformado por varias personas jurídicas será el Tribunal y la Dirección del Trabajo sólo se deberá limitar a evacuar informes, conforme a lo establecido en el artículo 507.

- ✓ **Obligación de escrituración de los contratos de trabajo:** entre las muchas características del contrato de trabajo, una de las más importantes es el carácter consensual, lo que significa que se perfecciona por el mero o simple consentimiento de las partes contratantes, con prescindencia de otras exigencias formales o materiales.

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

No obstante el carácter consensual del contrato de trabajo, se ha impuesto la obligación de hacerlo 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 del mismo.

La falta de escrituración, no constituye obstáculo para la existencia del contrato, ya que este, existirá desde el momento que las partes se han puesto de acuerdo.

Esta obligación de hacer constar por escrito el contrato, recae sobre el empleador.

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

- a) La regla general es que el contrato de trabajo debe constar por escrito en el plazo de 15 corridos días de incorporado el trabajador;
- b) El plazo es de 5 días corridos, contados desde la incorporación del trabajador, en los siguientes casos:
  - ✓ Contratos por obra, trabajo o servicio determinado.
  - ✓ Contratos cuya duración sea inferior a 30 días.

El incumplimiento de la obligación de escriturar el contrato de trabajo no impide su existencia y validez, sino que acarrea para el empleador las consecuencias que se indican:

- a) Aplicación de una sanción pecuniaria a beneficio fiscal de 1 a 5 unidades tributarias mensuales (UTM) por cada contrato no escriturado. En el caso de esta multa especial, en conformidad al

artículo 506 del Código del Trabajo, se aplicarán las siguientes reglas:

- ✓ Su rango se duplicará si el empleador tuviere contratados de 50 a 199 trabajadores, es decir será de 2 a 10 U.T.M.
  - ✓ Su rango se triplicará, si el empleador tuviere contratados 200 o más trabajadores, es decir será de 3 a 15 U.T.M.
- a. Produce el efecto de invertir el peso de la prueba, es decir, hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador. La presunción operará en un ámbito de racionalidad y lógica.
- ✓ **Modificaciones y Actualizaciones:** Atendido que el contrato de trabajo es consensual, estos pueden ser modificados por las partes contratantes, con la única limitación de que la modificación contractual no puede implicar una renuncia de derechos laborales para el trabajador. Respecto de las modificaciones al contrato el artículo 5 del Código del Trabajo en su inciso 3° dispone:

***“Los contratos individuales y colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente”.***

De acuerdo a la norma citada, las partes de la relación laboral, pueden modificar los contratos de trabajo, modificación que debe efectuarse de común acuerdo, no siendo procedente la modificación unilateral del empleador. Se ha limitado o restringido esta posibilidad de modificar los contratos, por cuanto existen materias a las cuales la ley les ha dado una regulación que prevalece por sobre cualquier acuerdo de las partes.

Es importante señalar que en el ámbito del derecho laboral, además, debe tenerse presente el principio de la realidad, según el cual, las cosas son de acuerdo a su esencia y no como la llaman las partes. En otras palabras, si existe discordancia entre lo consignado en los documentos y lo que ocurre en la práctica, debe preferirse esto último.

Cada vez que se celebre un pacto entre el trabajador y el empleador será necesario tener presente estos importantes principios (irrenunciabilidad de los derechos laborales y de la realidad), para determinar la validez y los efectos del pacto. Respecto de las formalidades en la modificación de los contratos de trabajo debemos recurrir a lo dispuesto en el artículo 11 del Código del Trabajo, que establece:

***“Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.”***

Cada vez que se modifican las condiciones del contrato de trabajo, estas se deben consignar por escrito al dorso del contrato o en un documento anexo, que debe ser firmado por las partes, como el legislador no ha otorgado en el artículo citado un plazo para dejar constancia por escrito de la modificación acordada, debe dejarse constancia escrita de inmediato en el documento respectivo.

- ✓ **El lus Variandi o Modificación Unilateral del contrato por parte del empleador:** por regla general, dado el carácter consensual del contrato de trabajo impide al empleador modificar unilateralmente las condiciones del mismo. Sin embargo, la ley autoriza, que, dentro de ciertos

márgenes, el contrato pueda ser modificado por la sola voluntad del empleador en forma unilateral, es lo que se conoce como los Variandi, definido como la potestad o facultad del empleador de variar o alterar, dentro de ciertos límites, las condiciones de la prestación de los servicios.

Esta facultad del empleador que puede ejercer en forma unilateral no es enteramente arbitraria, ya que debe encuadrarse dentro de ciertas condiciones previstas por la ley. El cambio de funciones o del sitio en que deban prestarse los servicios, deben ser acatados por el trabajador a quien afecta la medida, en forma inmediata o dentro del plazo que para tal efecto se le hubiera fijado, sin perjuicio de su derecho a reclamar ante el respectivo Inspector del Trabajo.

El trabajador afectado puede reclamar en el plazo de 30 días hábiles, contados desde la alteración de la naturaleza de los servicios o del lugar donde deban prestarse o de la notificación del aviso que debe efectuarse al modificar la distribución de la jornada.

El órgano ante el cual se interpone el reclamo, es el Inspector del Trabajo, respectivo, para que éste se pronuncie si se cumplen o no los requisitos exigidos por la ley para que opere la modificación.

- ✓ **La Suspensión del contrato de trabajo y sus efectos:** dada la definición de contrato de trabajo, contenida en el Código del Trabajo, las partes de la relación laboral están afectas a obligaciones, cuyo cumplimiento es esencial para la existencia en el tiempo de la relación laboral, sin embargo estas obligaciones se pueden suspender ante situaciones determinadas como son el caso fortuito, la fuerza mayor y el mutuo acuerdo entre las partes, la suspensión de las obligaciones que emanan del contrato implican que el trabajador no se encuentra obligado a prestar servicios y el empleador a pagar las remuneraciones convenidas.