

RESUMEN MODULO 1: PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL Y MULTIRUT

En este módulo hemos revisado 3 temas, 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.
- **CONCEPTO DE EMPLEADOR – EMPRESA (MULTIRUT):** De acuerdo a lo dispuesto en el artículo 3 del Código del Trabajo establece que dos o más empresas se considerarán una sola 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.
- **MODIFICACIONES AL CÓDIGO DEL TRABAJO INTRODUCIDAS POR LA LEY N° 20.940:** La Ley N° 20.940, además de las modificaciones a las normas sobre organizaciones sindicales y negociación colectiva introdujo 2 modificaciones en las siguientes materias:
 - En la duración de las jornadas excepcionales de trabajo y distribución de descansos. De acuerdo a los incisos finales del artículo 38 del Código del Trabajo, se establece la facultad del Director del Trabajo a autorizar el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, la modificación que se produce en esta norma, radica en que la duración de las jornadas excepcionales era hasta 4 años, sin embargo desde el 01.04.2017, se limitará la vigencia de la autorización que conceda el Director del Trabajo, a un plazo máximo de 3 años. En los casos que la autorización para establecer estas jornadas especiales, sea requerida para una obra o faena, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de la faena u obra, con un máximo de 3 años.
De acuerdo a lo dispuesto en el artículo cuarto transitorio, las resoluciones de jornadas excepcionales dictadas con anterioridad a la fecha de entrada en vigencia de la Ley N° 20.940, regirán hasta la fecha establecida en ellas. Las resoluciones que se dicten desde el 01.04.2017 tendrán una duración máxima de 3 años.
 - A partir del 01.04.2017, se pone término o deroga la institución del delegado de personal, la cual consiste que en las empresas los trabajadores no afiliados a un sindicato, y reunidos en número que les permita conformarlo, pueden elegir un delegado del personal para que los represente, el que en general goza de los mismos derechos establecidos para un director sindical, específicamente, goza de fuero laboral.

El artículo quinto transitorio de la Ley 20.940 establece que el delegado del personal que hubiere sido elegido antes de la publicación de esta ley podrá permanecer en sus funciones hasta expirar el período para el cual fue elegido y gozará del fuero a que se refiere el artículo 243 del Código del Trabajo.