

¿QUÉ ES EL CONTRATO DE TRABAJO?

El artículo 7 del Código del Trabajo dispone que:

“Contrato individual de trabajo es una convención por 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.”

¿Para qué sirve firmar un contrato de trabajo?

Firmar el documento que constituye en sí mismo el contrato de trabajo, tiene beneficios tanto para el trabajador como para el empleador: al trabajador le permite conocer a cabalidad los términos del contrato, como las horas de trabajo, el monto de su sueldo, horarios, causales de término, etc.; y también le servirá a la hora de un juicio, como medio de prueba respecto a las obligaciones del empleador.

Por su parte para el empleador también es útil y por lo demás obligatorio, ya que el Código del Trabajo establece sanciones para el empleador que no hace constar por escrito el contrato, y además ante esta falta de escrituración del contrato, en juicio se tomarán como verdaderas todas las aseveraciones que haga el trabajador respecto a las cláusulas contractuales.

¿Cuáles son las cláusulas esenciales que debe contener un contrato de trabajo?

El artículo 10 del Código del Trabajo señala:

“El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- 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. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;*
- Monto, forma y período de pago del sueldo acordado;*
- 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;*
- Plazo del contrato, y*
- Demás pactos que acordaren las partes.”*

¿Qué se requiere para poder modificar el contrato de trabajo?

De buenas a primeras necesitaremos que las partes (trabajador y empleador) estén de acuerdo en la modificación del contrato, ya que esta no puede ser unilateral.

Además, deben estar de acuerdo a lo prescrito por el artículo 11 del Código del Trabajo, indicando que las modificaciones se hagan constar por escrito al dorso del contrato de trabajo original o en un documento anexo a este, debiendo firmar tanto el trabajador como el empleador, en señal de aceptación.

¿Cuáles son las obligaciones del empleador ante un contrato de trabajo?

La primera y más básica obligación que genera el contrato de trabajo al empleador es la de **pagar una remuneración** por los servicios personales que el trabajador le presta, pero aparte de esta existe una serie de otras obligaciones como **el deber general de protección, la higiene y seguridad, la previsión, el deber de capacitación**, entre otras.

¿Cuáles son las obligaciones del empleado ante un contrato de trabajo?

A su vez el trabajador también tiene una obligación básica y primordial, que es la de **prestar sus servicios personales al empleador**, pero esta no es la única obligación que se genera para el trabajador, ya que existen las siguientes:

Deber de obediencia.

Diligencia y colaboración.

Fidelidad.

Lealtad.

Secreto profesional.

TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJO.

Dependiendo de sus especiales características, los tipos de contratos de trabajo se pueden sub-clasificar en atención a la jornada, a la duración del contrato, a especiales condiciones del tipo de trabajo prestado, entre otras, las cuales pasamos a exponer.

1. Contrato de trabajo a plazo fijo.

Este es un tipo de contrato que tiene una duración determinada y que no puede exceder de un año. Aunque 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.

Demás está decir que, en este tipo de contratos, el cumplimiento del plazo estipulado le pone término al contrato.

2. Contrato de trabajo a plazo indefinido.

En este caso, el contrato de trabajo no está supeditado a un plazo de duración por lo que dura todo el tiempo que se comprenda entre su suscripción y la terminación del mismo por cualquier causa.

3. Contrato de trabajo por faena.

Como lo dice su nombre, este contrato dura lo que se demore el trabajador en desarrollar determinada obra o faena, así por ejemplo si la obra que debe realizar el trabajador es construir los cimientos de una casa, el contrato en cuestión terminará cuando estos estén efectivamente contruidos.

4. Contrato de trabajo a tiempo parcial o part time.

Este es un tipo de contrato en que el trabajador ha sido contratado por un tiempo semanal no superior a 30 horas, es decir, para estar en presencia de un contrato de trabajo part time, el trabajador no debe trabajar más de 30 horas a la semana, independientemente de cómo están repartidas dichas horas.

5. Contrato de trabajo a honorarios.

Primeramente, debemos destacar que el trabajo a honorarios no es propiamente un contrato de trabajo, por lo que ni siquiera se rige por las reglas del Código del Trabajo, razón por la cual en estos casos estamos en presencia de un contrato de arrendamiento de servicios inmateriales, regulado por el Código Civil.

6. Contrato de trabajo a trato.

Es aquel contrato de trabajo en que se estipula que se remunera al trabajador en función a su producción durante un determinado espacio de tiempo, que puede ser diario, semanal o mensual.

7. Contrato de trabajo de aprendizaje.

Este es uno de los denominados contratos especiales de trabajo, que se encuentra regulado en los artículos 78 a 86 del Código del Trabajo, y se puede definir como aquella convención en virtud de la cual un empleador se obliga a impartir a un aprendiz, por sí o a través de un tercero, en un tiempo y condiciones determinadas, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante remuneración convenida.

8. Contrato de trabajo de práctica profesional.

En el caso de las prácticas profesionales en el Derecho del Trabajo chileno, estas no son consideradas dentro del mismo, puesto que no se da uno de los requisitos básicos de la relación laboral, esto es el vínculo de subordinación y dependencia. De hecho reforzando esta idea, el artículo 8 del Código del Trabajo en su inciso tercero, dispone expresamente que:

“Tampoco dan origen a dicho contrato 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. No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno.”

9. Contrato de trabajo para la construcción.

El contrato de trabajo para la construcción podría ser calificado como un tipo de contrato por obra o faena, ya que en la gran mayoría de los casos los trabajadores son contratados para la construcción de una determinada obra, la cual concluida genera como efecto la terminación del contrato, así por ejemplo cuando se construye un edificio se hace un contrato de construcción por la obra gruesa, que termina cuando la obra gruesa del edificio está terminada, y luego se suscribe otro contrato para las terminaciones, obras eléctricas, etc.

10. Contrato trabajo para trabajadoras de casa particular con jornada parcial.

Los contratos de trabajo para trabajadoras de casa particular también son un tipo especial de contrato de trabajo, esto puesto que existe una diferencia fundamental en cuanto a las labores que este tipo de trabajadoras prestan, la permanencia y relación que estas tienen con su empleador, razón por la cual el Código del Trabajo le ha dado una regulación especial que se encuentra comprendida entre los artículos 146 y 152 bis.

El artículo 146 antes señalado indica que trabajador de casa particular es la persona natural que se dedica en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

Referido a los trabajadores de casa particular a tiempo parcial, debemos comprender a aquellas personas que prestan esta clase de servicios por un tiempo no superior a 30 horas semanales

11. Contrato de trabajo de trabajadora particular con residencia temporal.

En el caso de este tipo de contratos se conjugan dos tipos de normativas especiales, primero la que regula a los trabajadores de casa particular, y por otra parte la que regula el trabajo de migrantes, y justamente es en este punto donde se presenta la mayor complejidad, puesto que para contratar a una persona migrante habrá que solicitar previamente una visa temporaria por motivos laborales en la cual se deben disponer ciertas cláusulas especiales que se refieren a la vigencia, régimen previsional e impuestos respecto del contrato.

Por lo demás, habrá que tener muy en cuenta que la duración de la visa temporaria que debemos solicitar tiene su duración determinada por la duración del contrato de trabajo.

Ahora mientras se tramita la visa temporaria de trabajo, habrá dos opciones para lograr que el trabajador preste sus servicios de inmediato, una es solicitar un permiso temporal de trabajo, y el otro es pedir un RUT provisorio para el trabajador.

12. Contrato de trabajo para trabajadora de casa particular chilena.

Como se ha señalado anteriormente, este contrato para trabajadoras de casa particular se encuentra especialmente regulado, y en él se deberán respetar ciertas y determinadas normas especiales referentes específicamente a la distribución y duración de la jornada (artículo 149 del Código del Trabajo), así como también las referentes a los descansos semanales (artículo 150 del Código del Trabajo), las remuneraciones (artículo 150), entre otras normas de protección de los trabajadores de este tipo.

¿Cuándo hay contrato de trabajo?

Para responder a esta pregunta, se debe tener en cuenta un principio que impregna a todo el Derecho Laboral, el denominado **principio de primacía de la realidad**, que supone que más allá de lo que las partes digan, o de lo que diga un contrato, lo que prevalecerá siempre serán los hechos que configuren la situación jurídica.

Este principio es plenamente aplicable a las controversias relacionadas al contrato de trabajo, y en especial a la existencia del mismo, puesto que la creencia común es que si no firmamos un contrato de trabajo, o no nos entregan una copia del mismo no existe tal contrato, lo que es un error, puesto que para que exista contrato solo se requiere que se den determinadas características en la relación del empleador con el trabajador, siendo la más importante la denominada como “vínculo de subordinación y dependencia”, que se puede entender como la potestad de mando de quien hace las veces de empleador y el deber de obediencia por parte de quien hace las veces de trabajador; así por ejemplo, la imposición de un horario de llegada y de salida, una vestimenta determinada, órdenes específicas, pagos, etc., dan indicios suficientes para acreditar la existencia de este vínculo y por consiguiente de la relación laboral.

¿Es válido el contrato de trabajo de palabra?

En consonancia con lo anterior, y teniendo en consideración que el contrato de trabajo es consensual, es decir, que solo requiere la voluntad de las partes para nacer a la vida del derecho, es perfectamente válido un contrato de trabajo celebrado de palabra.

¿Cómo se demuestra su validez?

La mayor desventaja de celebrar un contrato de trabajo de palabra será demostrar las cláusulas y los acuerdos que en él se pactaron, más si a pesar de esto se logran demostrar sus condiciones siempre implicará un gran esfuerzo en materia probatoria, acarreando mayores gastos de toda clase.

¿Existe algún plazo para que se escribire?

El Código del Trabajo dispone en su artículo 9 inciso 2° que el contrato de trabajo debe hacerse constar por escrito dentro de un plazo de 15 días desde que se ha incorporado al trabajador, aunque tratándose de contratos por obra por un plazo no superior a treinta días este plazo se reduce a 5 días.

¿A qué me expongo como empleado si no suscribo el contrato?

Si el trabajador se negare a firmar el contrato el empleador puede enviarlo a la Inspección del Trabajo, dentro del plazo antes señalado, a efecto de que ésta requiera la firma y si el trabajador insistiera en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido sin derecho a indemnización.

¿A qué se expone el empleador si no escritura ni suscribe el contrato?

Para el empleador se generan dos efectos, el primero es que deberá pagar una multa a beneficio fiscal de 5 UTM, y el segundo es que se le generará una dificultad probatoria ya que se presumirá legalmente que son estipulaciones del contrato todas las que declare el trabajador.

CAUSAS O MOTIVOS PARA PONER TÉRMINO AL CONTRATO DE TRABAJO.

Como cualquier contrato, y en consonancia con lo dispuesto por el artículo 1545 del Código Civil, un contrato de trabajo puede terminar por mutuo acuerdo de las partes, o por causas legales, estas últimas enumeradas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, las cuales pasamos a analizar por separado a continuación.

1. Muerte del trabajador.

Teniendo en cuenta que, a diferencia de la mayoría de los contratos civiles, el contrato de trabajo se celebra en razón de la persona del trabajador, y además teniendo en cuenta que este se obliga a prestar servicios personales, la muerte del mismo, hace que sea imposible que estos servicios se sigan prestando, y además derriba una de las causas del contrato.

2. Mutuo acuerdo de las partes.

Esta causal es simplemente una expresión de aquel dicho que señala que “las cosas en el derecho se deshacen como se hacen”, así, consiste simplemente en que trabajador y empleador acuerdan poner término al contrato.

Ahora, hay que tener en cuenta que, si el contrato termina por esta causa, y el acuerdo no es firmado por el interesado y por el Presidente del Sindicato o el delegado del personal respectivo o si no es ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo, no podrá ser invocado por el empleador.

3. Renuncia voluntaria del trabajador.

Consiste simplemente en la renuncia, dejando el trabajador su empleo.

No obstante, la renuncia tiene ciertas formalidades que debe cumplir el trabajador, a saber, debe ser presentada al empleador con, a lo menos, 30 días de anticipación, por escrito, firmada por el dependiente y ratificada por un ministro de fe que puede ser, entre otros, un Inspector del Trabajo o un notario público.

4. Vencimiento del plazo estipulado en el contrato.

Los contratos de trabajo por lo general son a plazo indefinido, pero también existen a plazo fijo, lo que supone que el cumplimiento del plazo acordado le pondrá término al contrato de trabajo, sin necesidad de ninguna clase de aviso.

5. Fin del trabajo o servicio.

Esta causal tiene lugar respecto de aquellos contratos que fueron suscritos para realizar únicamente un trabajo específico o un servicio particular, como construir un almacén o un edificio, razón por la cual una vez que se ha terminado el trabajo convenido o el servicio que se debía prestar, terminará el contrato en cuestión.

6. Caso fortuito o fuerza mayor.

El caso fortuito o fuerza mayor es el imprevisto imposible de resistir, y en el caso particular del contrato de trabajo se aplica como causal, en aquellos casos en que el empleador es víctima del caso fortuito, como por ejemplo cuando se incendia la fábrica, o la fruta que se iba a cosechar es atacada por una plaga, quedando justificada en este caso la desvinculación del trabajador, principalmente por la imposibilidad física que se genera para que éste preste sus servicios personales.

7. Conducta indebida de carácter grave, la que debe ser debidamente comprobada.

Estas conductas constituirán causales de terminación del contrato de trabajo, siempre que sean ejecutadas por el trabajador dentro de su jornada de trabajo y dentro de la empresa, y se refiere a ciertas conductas que riñen con las obligaciones propias que impone el contrato de trabajo, así como con la vida en sociedad, incluyéndose dentro de estas algunas que inclusive pueden constituir un delito como el caso de conductas de acoso sexual, conductas inmorales del trabajador dentro de la empresa, como sería hurtar cosas propiedad de la empresa o de otros trabajadores, entre otras.

Valga decir que, si el empleador se vale de esta causal para despedir un trabajador, la carga de probar en juicio la concurrencia de esta será de su cargo.

8. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del negocio y que aparecen como prohibidas en el contrato.

Primeramente, se debe señalar que de la redacción de esta causal se puede desprender, que en aquellos casos en que el empleador no ha prohibido expresamente al trabajador ejercer negocios dentro del mismo giro, esta causal no se podrá aplicar.

Consiste básicamente en que en aquellos contratos en que el empleador ha prohibido al trabajador hacer negocios del mismo tipo de aquellos que hace el empleador, como por ejemplo si una persona trabaja para una empresa de limpieza, pero a su vez también es dueño de una empresa de limpieza, o presta servicios de limpieza independientemente.

9. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, o dos lunes en el mes, o un total de tres días en el mes.

En palabras simples, consiste en que el trabajador falte sin motivo justificado durante dos días seguidos, dos lunes en un mismo mes, o un total de tres días en un mes. La controversia en la aplicación de esta causal generalmente se dará en atención a establecer que constituiría una falta injustificada; así, se ha fallado que la enfermedad grave de un pariente cercano es causa justificada, pero por el contrario la realización de trámites bancarios personales no lo es.

10. Abandono del trabajo por parte del trabajador.

Este es el caso en que el trabajador, intempestivamente deja de concurrir a su lugar de trabajo, sin mayor explicación de por medio, lo que el Derecho Laboral chileno ha considerado suficiente para despedir al empleado que adopta esta práctica.

11. Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten el funcionamiento del establecimiento, la seguridad o la actividad de los trabajadores.

Se refiere a ciertas acciones que ponen en riesgo, y afectan gravemente el funcionamiento normal de la empresa, y que además son ejecutadas deliberada e intencionadamente por el trabajador.

Cabe decir que el hecho de poner en riesgo su vida o la de otros trabajadores por acciones tales como no usar implementos de seguridad también encajan en esta causa.

12. Daño material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

Se trata del caso usualmente llamado sabotaje del trabajador al empleador, para el cual la norma exige perentoriamente que deba ser un acto intencional.

Así, por ejemplo, se constituirá esta causal cuando un trabajador destruye mobiliario de la empresa, infecta intencionalmente las computadoras del empleador con un virus, destruye mercadería de la empresa, entre otras.

13. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Esta es una causal más bien genérica, y se utilizará siempre que no sea posible enmarcar la conducta del trabajador en alguna de las otras causales.

Como se señaló, las obligaciones que impone el contrato de trabajo al empleado son prestar sus servicios personales al empleador, la obediencia, diligencia y colaboración, fidelidad, lealtad y secreto profesional, entonces cualquier conducta que suponga una contravención a estos deberes, puede ser causal de despido.

14. Por necesidades de la empresa, establecimiento o servicio.

Esta es por lejos la causal más genérica para despedir a un trabajador, y por lo mismo una de las más usadas para estos fines, ya que en concordancia con lo dispuesto por el artículo 161 del Código del Trabajo, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

Podemos ver entonces que la aplicación de esta causal no tiene nada que ver con conductas del trabajador, sino que, con factores externos, que son muy variados y manipulables en función de poder utilizarlos. De esta manera podríamos despedir a uno o más trabajadores por no aprender a utilizar un determinado software, por una mala

situación económica del empleador, mudanza de la empresa a una sede más pequeña, entre otras.

Cabe señalar que esta es la causal que genera mayores controversias en sede jurisdiccional debido a su amplia redacción que permite muchas interpretaciones jurídicas.