

LAS 9 CLAVES SOBRE CONTRATOS DE TRABAJO

A propósito del actual estallido social que ha generado la profunda desigualdad existente en nuestro país y que ha implicado complicaciones para muchos trabajadores y trabajadoras en la ejecución de sus contratos de trabajo, la Fundación de Instituto de Estudio Laborales (FIEL) ha querido informar sobre algunos aspectos que pudieran producirse en el cumplimiento de los contratos de trabajo.

1

PROTECCIÓN DE LOS/AS TRABAJADORES/AS EN LOS LUGARES DE TRABAJO

Es importante tener presente que en materia laboral es el empleador quien debe adoptar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, en los términos del artículo 184 del Código del Trabajo, debiendo incluso llegar a paralizar sus actividades ante situaciones que afecten a todos los trabajadores y trabajadoras de su empresa.

Si el empleador no adopta medidas de forma eficaz, el artículo 184 bis del Código del Trabajo le entrega al trabajador o trabajadora la facultad de interrumpir sus labores (o no asistir) si es que existe un riesgo inminente a su vida o salud, no pudiendo sufrir menoscabo o perjuicio alguno por parte del empleador (no podrán descontarse sus remuneraciones ni menos sufrir un despido).

El trabajador que haga uso de este derecho, deberá comunicar a su empleador en el más breve plazo las circunstancias descritas y, a su vez, éste último tiene la obligación de comunicar lo acontecido a la Inspección del Trabajo respectiva. Dicha comunicación podrá efectuarse por las partes utilizando cualquier vía idónea para lograr tal objetivo, pudiendo citarse a modo ejemplar, por teléfono, fax, correo electrónico o personalmente. Se recomienda avisar por correo o teléfono a su empleador y a su vez ingresar una constancia en www.dt.gob.cl.

Por último, cualquier denuncia referida a estas materias, es decir, situaciones de riesgo que no sean atendidas correctamente por el empleador, es la Dirección del Trabajo la encargada de fiscalizar el cumplimiento de toda la normativa sobre seguridad y salud en el Trabajo.

2

ATRASOS A LOS LUGARES DE TRABAJO POR CAUSAS AJENAS AL TRABAJADOR/A

Cabe señalar que uno de los requisitos del Contrato de Trabajo, según lo dispuesto en el artículo 10 N° 6 del Código del Trabajo, es la duración y distribución de la Jornada de Trabajo, sea que se trate de jornadas ordinarias, sistemas de turnos o excepcionales. La obligación del Trabajador, por tanto, es cumplir dicha jornada de trabajo.

Sin embargo, cabe señalar que **producto de las dificultades de de desplazamiento** que existen en diversas ciudades, muchos trabajadores y trabajadoras se han visto impedidos de cumplir sus jornadas de trabajo, lo que obedece a causas no imputables a ellos.

En dicho sentido, la Dirección del Trabajo ha sostenido que ***“el empleador no puede descontar de las remuneraciones, los atrasos e inasistencias por causas no imputables al trabajador, como las ocurridas por caso fortuito o fuerza mayor (Dictamen Dirección del Trabajo ORD. N°1223 16/03/2017)”***.

3

SALIDAS ANTICIPADAS DE LOS LUGARES DE TRABAJO

Por otro lado, cabe señalar que muchos empleadores han dispuesto las salidas anticipadas de los lugares de trabajo o los trabajadores y trabajadoras han tomado la decisión de hacerlo para resguardar su integridad y seguridad.

En el primer caso, es decir, es el empleador quien adopta la decisión de terminar anticipadamente la jornada de trabajo, la causa de la salida anticipada no es imputable al trabajador o trabajadora, por lo que no procede descuento de remuneraciones.

En el segundo caso, es decir, han sido los/as trabajadores/as quienes han decidido poner término anticipado a la jornada de trabajo por motivos de seguridad, se debe seguir el procedimiento indicado en el número 1. Tampoco procede descuento alguno de remuneraciones.

En este sentido la Dirección del trabajo ha resuelto que ***“el trabajador puede interrumpir y abandonar sus labores y en caso de considerar, de manera razonable, que no hacerlo representa un peligro grave e inminente para su vida o salud, sin que por ello pueda sufrir detrimento o menoscabo alguno, estando justificado su negativa a trabajar o abandono del puesto de trabajo. (Dictamen Dirección del Trabajo ORD. N°4604/112 03-oct-2017)”***.

Lo mismo ha sido pronunciado en el sentido de que *“no proceden descuentos en las remuneraciones respecto de trabajadores que estando a disposición del empleador durante la jornada de trabajo interrumpen sus labores por exponerse inminentemente a un riesgo que atentan a su integridad física o psíquica (Dictamen Dirección del Trabajo ORD. Nº 4041 21/08/2019)”*.

4

OBLIGACIÓN DE ASISTENCIA DE TRABAJADORES/AS NO SUJETOS A JORNADA DE TRABAJO

Cabe recordar que los trabajadores y trabajadoras que en sus contratos de trabajo se haya establecido que no se encuentran sujetos a una jornada de trabajo, en virtud de lo establecido en el artículo 22, inciso segundo del Código del Trabajo, no tienen obligación de asistencia al lugar de trabajo donde funcione el empleador, por lo que su no asistencia no puede ser motivo alguno para descontar remuneraciones o despedir. Cabe señalar que estos trabajadores tampoco tienen obligación de cumplir con hora de ingreso o salida.

5

DESCUENTOS DE REMUNERACIONES POR CAUSAS NO IMPUTABLES AL TRABAJADOR/A

La remuneración es la contraprestación en dinero que debe percibir el trabajador o trabajadora por causa del contrato de trabajo. El artículo 42 establece lo que se entiende por remuneración: a) sueldo o sueldo base; b) sobresueldo u horas extras; c) comisiones; d) participación y; e) gratificación.

Tratándose del **Sueldo o Sueldo Base**, cabe señalar que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por periodos iguales, determinados en el Contrato de Trabajo, que recibe el trabajador por una jornada ordinaria de trabajo. El sueldo no puede ser inferior a un ingreso mínimo mensual.

En dicho sentido, si el trabajador o trabajadora no puede cumplir su jornada de trabajo por causas que no le son imputable, **no procede descuento alguno del sueldo base**, según fue explicado en los números 1,2 y 3 de esta minuta. Lo mismo debiera ocurrir si es que por contrato individual o colectivo se tiene pactado un **bono de asistencia**.

Por otro lado, respecto de las **horas extras** cabe señalar que los artículos 30 a 33 del Código del Trabajo establecen toda la regulación para su procedencia, cuyo requisito principal es

que debe tratarse de un “pacto” (acuerdo) entre trabajador y empleador, por lo que no es posible que el empleador imponga la realización de horas extraordinarias.

La Dirección del Trabajo ha señalado que **“las horas extraordinarias no son obligatorias. Los problemas de traslado no constituyen un imprevisto que justifica la extensión de jornada fuera de los horarios normales de trabajo (Dictamen Dirección del Trabajo ORD N°3896/57 01/09/2010)”**.

Por último, tratándose del pago de **las comisiones**, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras; o sobre el monto de otras operaciones que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador. Cabe destacar que, si por causas no imputables al trabajador no se han podido prestar el servicio respectivo producto de la inactividad de la empresa, no procede que dichas comisiones sean descontadas en su totalidad.

La Dirección del Trabajo ha señalado que **“el empleador esta obligado al pago de las remuneraciones variables en periodos de inactividad por causas no imputables al trabajador, debiendo determinarse por el promedio de los últimos 3 meses. (Dictamen Dirección del Trabajo ORD N°4223/67, de 27/10/2014)”**.



CAMBIO DE FUNCIONES, DE JORNADA O DE LUGARES DE TRABAJO

El contrato de trabajo según lo dispuesto en el artículo 10, debe contener la naturaleza de los servicios y el lugar o la ciudad en que deben prestarse y la jornada de trabajo.

A este respecto, cabe señalar que por regla general **el empleador no se encuentra facultado para de forma unilateral alterar la jornada de trabajo, los servicios o el sitio o recinto en que ellos se prestan**, sino es con el acuerdo del trabajador, lo que además debiese materializarse mediante un anexo de contrato en los términos del artículo 11 del Código del Trabajo.

Sin embargo, el artículo 12 del Código del Trabajo establece algunas situaciones de excepción, conocidas como *IUS VARIANDI*.

Así, se establece que **el empleador puede alterar unilateralmente la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que: i)** se trate de labores similares; **ii)** que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad y; **iii)** no importe menoscabo para el trabajador.

El empleador puede, por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, alterar la distribución de la jornada de trabajo acordada en el contrato de trabajo, hasta en 60 minutos, anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar aviso al trabajador con 30 días de anticipación.

Si no se cumplen todos estos requisitos y el empleador altera jornadas de trabajo, funciones y lugar de trabajo de forma unilateral, el trabajador o trabajadora tiene el plazo de 30 días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho para denunciar ante la Inspección del Trabajo, pudiendo luego recurrir la resolución de la inspección al juzgado del trabajo competente en el plazo de quinto día.

7

VACACIONES ANTICIPADAS

El artículo 67 del Código del Trabajo dispone que el feriado se debe conceder de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio. Por lo que el empleador no puede obligar a los trabajadores de forma individual a adelantar o tomar vacaciones.

En dicho sentido, la Dirección del Trabajo ha resuelto que “el empleador no puede obligar al ejercicio de vacaciones individuales. La ley solo permite el cierre de la empresa por un mínimo de 15 días hábiles para que todos los trabajadores y trabajadoras hagan uso del feriado en forma colectiva (Dictamen Dirección del Trabajo ORD. N°1771/88. 20/03/1995)”. Esto último se conoce como feriado colectivo que se encuentra regulado en el artículo 76 del Código del Trabajo.

8

DENUNCIAS POR INCUMPLIMIENTO DE DERECHOS LABORALES

Toda denuncia por incumplimiento de la legislación laboral y de seguridad y salud en el trabajo, referente a la obligación del empleador de adoptar las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores y trabajadoras debe ser interpuesta en la Dirección del Trabajo (Inspecciones del trabajo competentes), pues este organismo según el artículo 1º de su Ley Orgánica es quien debe fiscalizar la correcta aplicación de la legislación laboral. Para mayor información: www.dt.gob.cl

DERECHO A HUELGA Y MOVILIZACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

En Chile el derecho a huelga se encuentra restringido. Hay que recordar que su regulación esencial viene desde el plan laboral de la Dictadura, que limita su ejercicio al proceso de negociación colectiva reglada, establecido en el Libro IV del Código del Trabajo. Si bien, se han realizado modificaciones importantes en los últimos años, sobre todo mediante Ley 20.940 (2017) que terminó con el reemplazo de los trabajadores en huelga, aún no se amplían sus objetivos en la Ley.

Sin embargo, cabe señalar que los Tribunales Superiores de Justicia (Cortes de Apelaciones y Corte Suprema), en algunos casos han legitimado la huelga más allá de la Negociación Colectiva Reglada, amparando su protección en los Tratados Internacionales ratificados por Chile.

Así, en algunos casos donde trabajadores han paralizado y luego han querido ser perjudicados, los tribunales han declarado que el derecho a huelga se puede ejercer fuera de la Negociación Colectiva Reglada, validando la finalidad multipropósito de la huelga: Rol Corte N° 159-2011 (Corte de Apelaciones de Rancagua); Rol Corte N° 1144-2015 (Corte de Apelaciones de Santiago); Rol Corte N° 28.919-2015 (Corte Suprema).

Santiago, Chile, noviembre de 2019.