**Código del Trabajo chileno. Aspectos relevantes**

En el presente informe, se entrega información relevante para los socios en cuanto a la forma de aplicar sus relaciones laborales vigentes en Chile.

**Chile:** para efectos legales, se entenderán los siguientes conceptos como primordiales:

1. Empleador: *Persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo*.
2. Trabajador: *Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo*.
3. Trabajador independiente: *Aquel que en el ejercicio de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia*.

También se señala que se entenderá **empresa** como *toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada*.

Teniendo en cuenta estos conceptos, podemos adentrarnos en los siguientes capítulos del Código, los cuales se dividen en cinco libros:

* Libro I Del Contrato Individual de trabajo y de la capacitación laboral
* Libro II De la Protección a los trabajadores
* Libro III De las Organizaciones sindicales y del legado del personal
* Libro IV De la Negociación colectiva
* Libro V De la Jurisdicción laboral

**Libro I: Del Contrato Individual de trabajo y de la Capacitación Laboral**

**Contrato Individual de trabajo**

El contrato individual de trabajo, según el artículo 7, 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*. Es por esto que se entiende que todo tipo de prestación de servicios que se pueda entablar en la definición anterior tendría la lógica de ser catalogada como un contrato de trabajo, aunque no haya uno de forma tangible de por medio.

El contrato tiene un carácter consensual, lo que significa que ambas partes deben estar de acuerdo con los plazos, las remuneraciones y todo lo que tiene que ver con esto. Además, debe ser firmado en dos copias, quedándose cada una de las partes con una copia del contrato.

Según lo establecido por el artículo 10, el contrato debe tener, por lo menos, los siguientes puntos:

* Lugar y Fecha del Contrato
* Individualización de las partes con indicación de nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.
* Determinación de la naturaleza del servicio y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
* Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada
* Duración y distribución de la jornada de trabajo
* Plazo del contrato
* Pactos que acordasen las partes

Las diversas modificaciones que requiera el contrato deben consignarse por escrito y deben ser firmadas por ambas partes, adosándose el documento al contrato original, tal como se señala en el artículo 11.

Es importante tener en cuenta que, para efecto de las leyes laborales, se establece a toda persona que tenga dieciocho años como mayor de edad. Si la persona tiene entre quince y dieciocho, puede firmar contrato pero con la autorización expresa de sus padres. No podrá realizar trabajos que resulten dañinos para su salud ni que contengan bebidas alcohólicas y características propias de recintos nocturnos.

Tal como señala el artículo 19, **debe existir por lo menos un 85% de trabajadores chilenos sirviendo a un mismo empleador, a excepción de empresas que tengan menos de veinticinco empleados.** Para este cálculo, se debe tomar a los trabajadores que estén dentro del territorio nacional, no se incluyen los técnicos especialistas y, además, también se considerará como chileno al extranjero cuyo cónyuge o sus hijos sean chilenos o a los que llevan residiendo en el país por más de cinco años.

**Jornada** **de trabajo**: **no debe exceder de cuarenta y cinco horas semanales, las cuales no podrán distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.** Cualquier hora trabajada en exceso, se pagará como hora extraordinaria. No obstante, éstas sólo pueden pactarse para atender situaciones o necesidades temporales para la empresa.

Como una forma de tener reglamentado y ordenado el tema de los tiempos de los trabajadores, se solicita que el empleador tenga un registro en un libro de asistencia personal o un reloj de control con tarjetas, para que así exista mayor claridad sobre las horas que sean ordinarias o extraordinarias.

Debe existir una división de dos partes de la jornada de trabajo, la cual se hará con, por lo menos, media hora de colación. Este tiempo no será contabilizado como parte de las horas trabajadas. En relación al descanso semanal, se deben respetar los días domingos y festivos como tales, excepto en el caso de actividades que son autorizadas por ley.

Por su parte, se entiende como **remuneraciones**: sueldo, sobresueldo, comisiones, participaciones y gratificaciones. Éstas pueden fijarse por unidad de tiempo o por pieza, medida u obra. El monto del sueldo mensual, por su parte, no debe ser inferior al sueldo mínimo establecido por ley ($225.000 desde julio 2014, $241.000 julio del 2015 y $250.000 desde el 1° de enero 2016).

Las remuneraciones se deben pagar en moneda de curso legal y el empleador deberá entregarle al trabajador, además, un comprobante con indicación del monto, de los descuentos que se le realizaron y de la forma en cómo se llegó a éste. Se debe respetar el tiempo de pago establecido en el contrato, el cual no puede exceder a un mes.

**Descuentos.** El empleador deberá deducir de las remuneraciones los impuestos que los graven, las cotizaciones de seguridad social, las cuotas sindicales y las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos. Es por esto que, como una forma de mantener un orden de las documentaciones, **todo empleador con más de cinco trabajadores deberá mantener un libro auxiliar de remuneraciones, el que deberá ser timbrado por el Servicio de Impuestos Internos (SII).**

**Contratos especiales**

El apartado de contratos especiales hace la diferenciación entre siete tipos de contrato. Sin embargo, para no caer en la descripción exhaustiva de cada uno de éstos, tan sólo los nombraremos y dejaremos de referencia la página donde se encuentra en el Código del Trabajo, para así facilitar el acercamiento de los interesados con el texto.

* Contrato de trabajo de aprendizaje (pág. 54)
* Contrato de Trabajadores Agrícolas (pág. 55)
* Contrato de Trabajadores embarcados o gente de mar y de los trabajadores portuarios eventuales (pág. 58)
* Contrato de los Trabajadores de Artes y Espectáculos (pág. 68)
* Contrato de Trabajadores de casa particular (pág. 69)
* Contrato de los Deportistas Profesionales y Trabajadores que desempeñan actividades conexas. (pág. 72)
* Contrato de Tripulantes de vuelo y de Tripulantes de cabina de aeronaves comerciales de pasajeros y carga (pág. 75)

**Reglamento Interno**

**Toda empresa que ocupe normalmente diez o más trabajadores permanentes está obligada a *crear un reglamento interno de orden, higiene y seguridad*** *que contengan las obligaciones y prohibiciones a que deben sujetarse los trabajadores, en relación con sus labores, permanencia y vida en las dependencias de la respectiva empresa o establecimiento*. Éste deberá tener una copia en el Ministerio de Salud y en la Dirección del Trabajo dentro de cinco días de entrada en vigencia.

El reglamento debe contener:

* Horas en que empieza y termina el trabajo y, por consiguiente, los turnos existentes
* Descansos
* Diversos tipos de remuneraciones
* Lugar, día y hora de pago
* Obligaciones y prohibiciones que tienen los trabajadores
* Designación de cargos dentro de la empresa
* Normas especiales referentes a cada una de las áreas de las empresas
* Formas de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión; de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y de haberse cumplido la obligación escolar
* Normas de prevención, higiene y seguridad
* Sanciones por no cumplimiento de las normas
* Procedimiento sobre las sanciones anteriormente señaladas
* Procedimiento frente al caso de denuncias por acoso sexual
* Procedimiento frente a denuncias a no aplicación al tema de igualdad de género

El empleador tiene como obligación mantener en estricta confidencialidad los datos personales de cada uno de sus trabajadores.

**Servicio Militar obligatorio**

Este apartado se refiere a que el trabajador que deba realizar su servicio militar continuará manteniendo la propiedad de su empleo y no interrumpirá la antigüedad de éste en la empresa. El tiempo que esté en ejercicio del servicio militar no recibirá remuneración alguna, a menos que sea por un tiempo menor a treinta días.

**Terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo**

Según el Artículo 159, los casos para terminar un contrato serán los siguientes:

* Mutuo acuerdo de las partes.
* Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación a lo menos.
* Muerte del trabajador.
* Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.
* Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
* Caso fortuito o fuerza mayor.

Si el trabajo termina en alguna de las siguientes circunstancias, no se tendrá derecho a indemnización:

* Conductas indebidas de carácter grave:
  + Falta de probidad del trabajador en sus labores
  + Conducta de acoso sexual
  + Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de otro trabajador.
  + Injurias proferidas por el trabajador al empleador
  + Conducta inmoral del trabajador que afectara a la empresa
  + Conductas de acoso laboral
* Negociaciones que realizase el trabajador dentro del giro del negocio, las cuales hayan sido advertidas a la hora de la firma del contrato.
* No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos.
* Abandono del trabajo por parte del trabajador, ya sea por
  + La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena durante las horas de trabajo sin permiso del empleador
  + La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato
* Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores.
* Perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, productos o mercaderías.
* Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Hay que agregar, además, que el empleador puede invocar como causal de despido las necesidades de la empresa, la cual deriva de la modernización o racionalización de ella.

Si el contrato hubiese estado vigente por más de un año de trabajo y el empleador diera término a éste, se le deberá pagar al trabajador una indemnización por años de servicio, la cual es acordada por las partes individual o colectivamente.

El finiquito, renuncia o mutuo acuerdo entre las partes para dejar de hacer valer el contrato deberá constar con una copia escrita. El finiquito deberá ser otorgado por el empleador y puesto su pago al servicio del trabajador dentro de diez días hábiles, luego de la separación de éste de sus labores.

**Capacitación ocupacional**

La empresa debe hacerse responsable por las actividades del ámbito de la capacitación ocupacional de sus trabajadores. Aquellos que gocen de estas actividades continuarán manteniendo íntegramente sus remuneraciones y quedarán cubiertos en caso de accidente mientras se encuentran en este período. Los diversos desembolsos que requieran estas actividades deben ser costeados íntegramente por las respectivas empresas que emprendan la capacitación.

**Trabajo en régimen de subcontratación y del trabajo de empresas de servicios transitorios**

Se entiende como trabajo en régimen de subcontratación a *aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleado, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas*.

La empresa principal será responsable de velar por las obligaciones laborales y previsionales que requieran los trabajadores. Esta responsabilidad estará limitada al tiempo en que éstos prestaron servicio a la empresa principal. La empresa principal, además, tiene el derecho a ser informada por los contratistas sobre el monto y estado de cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales que les correspondan sobre sus trabajadores.

Pasando a otra categorización, el Código hace referencia a los siguientes conceptos:

* Empresa de Servicios Transitorios: *Toda persona jurídica que tenga por objeto social exclusivo poner a disposición de terceros denominados para estos efectos empresas usuarias, trabajadores para cumplir en estas últimas, tareas de carácter transitorio u ocasional, como asimismo la selección, capacitación y formación de trabajadores, así como otras actividades afines en el ámbito de los recursos humanos*.
* Usuaria: *Toda persona natural o jurídica que contrata con una empresa de servicios transitorios, la puesta a disposición de trabajadores para realizar labores o tareas transitorias u ocasionales*.
* Trabajador de Servicios Transitorios: *Todo aquel que ha convenido un contrato de trabajo con una empresa de servicios transitorios para ser puesto a disposición de una o más usuarias de aquélla*.

Las Empresas de Servicios Transitorios no podrán ser filiales, matrices ni tener relación alguna con la empresa que requiere de sus servicios.

Entonces, la puesta a disposición de trabajadores de servicios transitorios a una usuaria por una empresa de servicios transitorios, debe constar de un contrato por escrito, el cual debe contener la causal de contratación, los puestos de trabajos, duración y precios a cancelar. Además, deberá especificar si los trabajadores tendrán derecho o no a la utilización de transportes e instalaciones colectivas que pueda mantener la usuaria.

Es importante destacar que se puede celebrar un contrato de puesta a disposición de servicios transitorios cuando la usuaria esté en algunos de estos casos:

* Suspensión del contrato de trabajo o de la obligación de prestar servicios de uno o más trabajadores por licencias médicas, descansos de maternidad o feriados.
* Eventos extraordinarios
* Proyectos nuevos y específicos de la usuaria (ampliación o construcción de nuevas instalaciones)
* Período de inicio de actividades en empresas nuevas.
* Aumentos ocasionales o extraordinarios de una actividad en una determinada sección de la usuaria.
* Trabajos urgentes, precisos e impostergables que requieran de una ejecución inmediata.

Por su parte, no se podrá celebrar contrato en las siguientes condiciones:

* Realización de tareas en las cuales se tenga la facultad de representar a la usuaria (gerentes, subgerentes, agentes o apoderados).
* Para reemplazar a trabajadores que han declarado la huelga legal en el respectivo proceso de negociación colectiva.
* Para ceder trabajadores a otras empresas de servicios transitorios.

**Libro II: De la Protección de los Trabajadores**

**Normas Generales**

*El empleador estará obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, informando de los posibles riesgos y manteniendo las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las faenas, como también los implementos necesarios para prevenir accidentes y enfermedades profesionales*.

Para que lo anterior se cumpla, es necesario que se haga una calificación de la empresa para ver los resguardos que esta debe poseer para con sus trabajadores. A esto hay que agregar que el resguardo a los trabajadores no se centra tan sólo en condiciones fitosanitarias óptimas, sino que además incluye la supervisión de las actividades que conlleven fuerza de parte del trabajador, ya sea de carga y/o descarga de artículos.

Por último punto, en lugares donde existan actividades comerciales (almacenes, tiendas, bazares), es imprescindible que el empleador mantenga el número suficiente de asientos o sillas a disposición de sus dependientes.

**De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar**

A diferencia de todo lo visto anteriormente, esta temática sí involucra en disposición a todos los organismos públicos existentes en el país además de las entidades privadas. Se trata del desarrollo de la protección de la maternidad, de la paternidad y, en general, de la familia.

**La trabajadora tendrá que elegir entre dos beneficios durante su embarazo:**

* 24 semanas de descanso completo para la madre, con un subsidio equivalente a la remuneración, con tope de 66 UF brutas.
* 12 semanas de descanso completo para la madre y, a continuación, 18 semanas de media jornada. En esta segunda etapa se cancelará el 50% del subsidio.

En cuanto la opción de los **dos padres, se ofrece el beneficio de 12 semanas de descanso completo para la madre. De las 12 semanas restantes en jornada completa pueden traspasar un máximo de seis semanas al padre.** Si las madres optan por la media jornada para esta segunda etapa, sólo puede traspasar 12 semanas a los padres en la misma modalidad. Estos cambios fueron aplicados durante el año 2014.

Si durante el embarazo se produjera una enfermedad relativa a éste, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario, el cual será fijado dependiendo de la gravedad del diagnóstico.

Por otro lado, cuando la salud de un menor de un año requiera de atención en el hogar debido a una enfermedad grave, el padre o la madre del menor recibirá el permiso de ausentarse y un subsidio dependiendo de la gravedad del asunto. Para menores de 18 años en una situación de gravedad, ya sea por accidente, enfermedad o percance, la madre trabajadora tendrá derecho a un permiso para ausentarse del trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, las que se considerarán como trabajadas para efectos legales.

**Del Seguro Social contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales**

El empleador es responsable de cumplir con las obligaciones de afiliación y cotización de cada uno de sus trabajadores. También está obligado a mantener medidas de higiene y seguridad propias para el buen desenvolvimiento de los trabajadores en sus lugares de trabajo.

**De la investigación y sanción del acoso sexual**

Si se comete un acto de acoso sexual, la persona afectada deberá hacer llegar un reclamo por escrito a la Dirección del Trabajo y a la dirección de la empresa. Una vez recibida la denuncia, el empleador deberá adoptar medidas de resguardo para los involucrados y comenzará una investigación interna de los hechos, la cual debe arrojar conclusiones en un plazo no mayor a treinta días. Las resoluciones que se dictaminen del hecho deben ser emitidas para cada una de las partes. Es ahí cuando el empleador tiene un plazo de quince días para aplicar la sanción necesaria para tal caso.

**De la protección de los trabajadores de carga y descarga de manipulación manual**

Se entiende como manipulación a *toda operación de transporte o sostén de carga cuyo levantamiento, colocación, empuje, tracción, porte, o desplazamiento exija esfuerzo físico de uno o más trabajadores*.

Teniendo en cuenta lo anterior, se señala que el empleador debe velar por un buen uso de los artículos idóneos para el tratamiento de tales cargas, además de haber proporcionado una formación satisfactoria al personal que se preocupará de esto.

Las cargas manuales no deberán superar los 50 kilogramos y, por su parte, los menores de 18 años o mujeres de cualquier edad, no pueden recibir cargas por más de 20 kilogramos. Se prohíbe que esta operación sea realizada por mujeres embarazadas.

**Libro III: De las Organizaciones Sindicales y del Delegado del Personal**

Al ser este un tema de gran importancia, nos detendremos en cada uno de los capítulos que señala el Código del Trabajo, para que se establezca con claridad los puntos que pueden ser relevantes para el actuar en una empresa.

**De las Organizaciones Sindicales**

* Disposiciones Generales

Tanto los trabajadores del sector público como del privado, tienen la facultad de poder constituir las organizaciones sindicales que estimen necesarias. La única condición para su creación es el apego a los estatutos y a las leyes que ellas emitan.

La afiliación a un sindicato debe ser voluntaria, personal e indelegable. **No se puede pertenecer a más de un sindicato en función de un mismo empleo.** Si alguna las características anteriores no se cumple, quedará sin efecto su afiliación al sindicato.

Hay que tener en cuenta que no todas las organizaciones sindicales funcionan de igual forma. Es por esto que el Código hace la diferenciación entre cuatro tipos de organizaciones sindicales:

1. **Sindicato de empresa**: *es aquel que agrupa a trabajadores de una misma empresa.*
2. **Sindicato interempresa:** *es aquel que agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos*.
3. **Sindicato de trabajadores independientes**: *es aquel que agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno*.
4. **Sindicato de trabajadores eventuales o transitorios:** *es aquel constituido por trabajadores que realizan labores bajo dependencia o subordinación en períodos cíclicos o intermitentes*.

**Libro V: De la jurisdicción laboral**

* De los juzgados de letras del trabajo y de cobranza laboral y previsional y del procedimiento

Según el Código del Trabajo, serán de competencia de los Juzgados de Letras del Trabajo:

1. Las cuestiones suscitadas entre empleadores y trabajadores por aplicación de las normas laborales o derivadas de la interpretación y aplicación de los contratos individuales o colectivos del trabajo o de las convenciones y fallos arbitrales en materia laboral.
2. Las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas sobre organización sindical y negociación colectiva que la ley entrega al conocimiento de los juzgados de letras con competencia en materia del trabajo.
3. Las cuestiones derivadas de la aplicación de las normas de previsión o de seguridad social, planteadas por pensionados, trabajadores activos o empleadores, salvo en lo referido a la revisión de las resoluciones sobre declaración de invalidez o del pronunciamiento sobre otorgamiento de licencias médicas.
4. Los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo.
5. Las reclamaciones que procedan contra resoluciones dictadas por autoridades administrativas en materias laborales, previsionales o de seguridad social.
6. Los juicios en que se pretenda hacer efectiva la responsabilidad del empleador derivada de accidentes del trabajo o enfermedades profesionales.
7. Todas aquellas materias que las leyes entreguen a juzgados de letras con competencia laboral.

Por su parte, serán de competencia de los Juzgados de Cobranza Laboral y Previsional los juicios en que se demande el cumplimiento de obligaciones que emanen de títulos a los cuales las leyes laborales y de previsión o seguridad social otorguen mérito ejecutivo; y, especialmente, la ejecución de todos los títulos ejecutivos regidos por la Ley N° 17.322, relativa a la cobranza judicial de imposiciones, aportes y multas en los institutos de previsión.

**Fuentes**

* Dirección del Trabajo (2014): *Código del Trabajo*, edición actualizada el 3 de noviembre de 2014, Chile.