

Contratos dentro del ámbito laboral.

Alexander Beck, Giordano Castro, Patricio
Silva

introducción

Saber o tener información sobre que es un contrato de trabajo, que categorías y tipos de contratos existen, como se comienza un contrato de trabajo, y que procedimiento legal hay que realizar, según la dirección y el código del trabajo, es sumamente importante ya sea, para el empleado o el empleador, ya que existen diferentes marcos legales al momento de comenzar un contrato o dar por finalizado este, que establecen los derechos de ambas partes involucradas, en el caso del contrato individual.

Existen dos grandes categorías de contratos de trabajo:

Contrato de trabajo colectivo.

Contrato de trabajo Individual.

El primero, como su nombre lo indica, corresponde a un acuerdo entre varias personas, ya sea de un sindicato o bien un grupo de trabajadores dentro de una empresa.

El segundo, corresponde a un contrato de trabajo bilateral, es decir entre dos personas plenamente definidas como: Empleador, el cuál puede ser el empresario dueño de una empresa, el gerente de la misma, etc. y por otra parte el empleado, el cual sera el funcionario o aquella persona la cuál va a prestar sus servicios para una empresa, institución o bien otra persona en particular..

El Contrato

Primero que todo, para poder analizar y entender los tipos de contratos existentes, según el código civil, es necesario entender el concepto de contrato.

Un contrato, en términos generales, es definido como un acuerdo privado, oral o escrito, entre partes que se obligan sobre materia o cosa determinada, y a cuyo cumplimiento pueden ser compelidas. Es un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones para las partes. Por ello se señala que habrá contrato cuando varias partes se ponen de acuerdo sobre una manifestación de voluntad destinada a reglar sus derechos.

Doctrinariamente, un contrato es un acto jurídico bilateral, cuya finalidad primordial es crear derechos y obligaciones.

Hoy en día, existen dos categorías de contratos plenamente definidos según el código de trabajo:

Contrato Colectivo.

Contrato Individual.

El Contrato Colectivo

El Contrato colectivo de trabajo, también llamado convenio colectivo de trabajo (CCT), es un tipo peculiar de contrato celebrado entre un sindicato o grupo de sindicatos y uno o varios empleadores, o un sindicato o grupo de sindicatos y una organización o varias representativas de los empleadores. También, en caso que no exista un sindicato, puede ser celebrado por representantes de los trabajadores interesados, debidamente elegidos y autorizados por estos últimos, de acuerdo con la legislación nacional.

El contrato colectivo de trabajo puede regular todos los aspectos de la relación laboral (salarios, jornada, descansos, vacaciones, licencias, condiciones de trabajo, capacitación profesional, régimen de despidos, definición de las categorías profesionales), así como determinar reglas para la relación entre los sindicatos y los empleadores (representantes en los lugares de trabajo, información y consulta, cartelera sindical, licencias y permisos para los dirigentes sindicales, etc.).

Por último, este tipo de contrato de trabajo se aplica a todos los trabajadores del ámbito (empresa o actividad) alcanzado, aunque no estén afiliados al sindicato firmante.

Las condiciones del convenio suelen considerarse como un mínimo. El contrato individual que firme cada trabajador puede mejorarlas (más sueldo, más descansos, etc.), pero no puede establecer condiciones más desfavorables para el trabajador que lo establecido en convenio. Por ello, en algunos ordenamientos los convenios colectivos se asemejan en su tratamiento a normas jurídicas de aplicación general (leyes o reglamentos).

El contrato colectivo de trabajo está precedido y es resultado de una actividad de negociación colectiva entre las partes.

Como fuente del Derecho el Convenio es inferior a la ley, ya que los Convenios no pueden ser contrarios a normas imperativas establecidas por la ley.

El Contrato Individual

Contrato individual de trabajo es aquel por el cual el trabajador y el empleador se obligan recíprocamente, el primero a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación y el segundo a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Características del contrato individual de trabajo:

- Es un contrato nominado, ya que se encuentra reglamentado en la ley laboral.
- Es un *contrato dirigido*, esto altera la regla contractual por cuanto el Estado fija los límites mínimos o máximos del contrato (jornada, remuneración, etc.), esto con el objeto de nivelar la desigualdad entre las partes.
- Es un *contrato bilateral*, ya que produce obligaciones para ambas partes.
- Es un *contrato oneroso*, porque ambas partes esperan y obtienen una ventaja económica (utilidad) de la prestación de la contraparte.
- Es un *contrato conmutativo*, debido a que las prestaciones se miran como equivalentes
- Es un *contrato de tracto sucesivo*, ya que las obligaciones de las partes se cumplen sucesivamente a lo largo de la duración del contrato.
- Es un contrato consensual ya que basta con la voluntad de las partes para que este se realice.

Obligaciones para el trabajador

Prestar servicios personales. Que sean personales significa que debe hacerlo por sí mismo, sin posibilidad de enviar a un representante en su lugar. Esto, debido a que el empleador celebra el contrato en atención a las características físicas, intelectuales o psicológicas de la persona misma del trabajador, y no de acuerdo al patrimonio que éste tenga (cual es el caso, por ejemplo, de los contratos comerciales).

Prestar éstos bajo dependencia y subordinación. El elemento característico del contrato de trabajo es la dependencia del trabajador con respecto al empleador, que lo diferencia, por ejemplo, con respecto al contrato de honorarios, en donde el profesional presta servicios sin dicha dependencia. Esto se materializa en las órdenes que el empleador le da al trabajador, que éste debe seguir sin cuestionamiento posible, aunque con el límite de que el trabajador tiene derecho a no realizar acciones en contra de la moral, las buenas costumbres, el orden público, su salud e integridad personales, y lo estipulado en el contrato.

Cumplir con los lugares y tiempos estipulados para trabajar. Esto significa apegarse a un horario preestablecido (en términos particulares en el contrato, o generales en la reglamentación de la empresa del empleador), o hacerlo en el lugar al cual se le destine. En general, esta obligación ha ido variando, como consecuencia del surgimiento de nuevas modalidades de trabajo como, por ejemplo, el teletrabajo.

Ceñirse a la reglamentación interna de la empresa. Si el empleador ha fijado algunas reglas al interior de la empresa, que regulan el comportamiento y manera de trabajar que se deben observar en su interior, entonces el trabajador debe ceñirse a éstas. Como contrapartida, algunas legislaciones ofrecen la posibilidad de que el trabajador influya de alguna manera en la fijación de esta reglamentación interna, o bien que ésta pueda ser objeto de negociación colectiva a través de los sindicatos.

Obligaciones para el Empleador

En general, y salvando las peculiaridades propias de cada ordenamiento legal, son las siguientes:

Pagar la remuneración. Pagar un salario por los servicios prestados por el trabajador, es la obligación básica del empleador. Para cumplir con ella, debe hacerlo además en el tiempo y forma convenidos, el que debe ceñirse a la reglamentación legal correspondiente.

Pagar obligaciones anexas del trabajador. Por el hecho del contrato de trabajo, el empleador se constituye en representante legal del trabajador frente a terceros, por obligaciones que el trabajador contrae por el hecho de ser tal. Estas instituciones pueden ser de carácter previsional (el empleador debe pagar las obligaciones previsionales que contrae el trabajador) o tributario (el empleador debe pagar los impuestos que el trabajador genere con su remuneración, que constituye renta para efectos tributarios).

Ofrecer la plaza de trabajo. Es la obligación correlativa a la propia del trabajador de prestar servicios en un determinado lugar. Esto es así porque el trabajador tiene derecho a ganarse legítimamente su remuneración, en vez de obtenerla "por no hacer nada".

Cumplir con la reglamentación sanitaria laboral. El empleador, como dueño o representante de la empresa, tiene la obligación legal de mantener condiciones saludables de trabajo. Esto implica que debe realizar de su propio bolsillo todos aquellos desembolsos que impliquen mejorar razonablemente la seguridad del lugar de trabajo, así como de obligar a los trabajadores al uso de implementos de protección, pudiendo incluso despedirlos si éstos se niegan a hacerlo.

Inicio de un Contrato Individual de Trabajo

En general, debido a la condición más desmedrada que tiene el trabajador frente al empleador, se le otorgan ciertas exigencias legales a este contrato, convirtiéndolo en un contrato formal. Por ejemplo, algunas legislaciones exigen que éste se escriba, o que se remita copia del mismo a una institución fiscalizadora del Estado (en Chile, este rol lo cumple la Inspección del Trabajo). Si se escribe, entonces el contrato contendrá algunas cláusulas que tendrán su importancia más adelante, en caso de dificultades entre ambas partes.

Término de un Contrato de Trabajo

Debido a la importancia social de la actividad laboral para enormes masas de persona, la legislación tiende en general a proteger los contratos de trabajo. De esta manera, la legislación tiende a ser más restrictiva y exigente a la hora de terminar un contrato de trabajo. Es importante señalar que el contrato de trabajo es uno de los pocos que puede terminar por voluntad unilateral de una de las partes, lo cual es contrario a la generalidad de la regulación contractual (que impone casi siempre el acuerdo de partes). Esta voluntad unilateral puede proceder del trabajador (renuncia), o del empleador (despido), y tiene su explicación en que el contrato de trabajo presenta una situación asimétrica para las partes (no hay igualdad entre ellas, sino que una está subordinada a la otra), y además porque implica una relación de confianza entre ambas, derivada del hecho de que los servicios prestados por el trabajador son personales y no patrimoniales, representando por tanto un sacrificio mucho mayor para el trabajador, y una apuesta mucho más riesgosa para el empleador que si sólo hubiera dinero en juego.

Sistemas de Terminación

•**Libre despido.** El empleador es libre para despedir al trabajador cuando lo estime conveniente, incluso sin expresión de causa. Este sistema en general es repudiado por la doctrina, debido a la gran incertidumbre que introduce en el trabajador, al no tener una garantía mínima de que conservará su trabajo el día de mañana, y que incluso puede afectar su productividad.

•**Despido regulado.** En principio el empleador tiene cierta libertad para despedir al trabajador, pero para hacerlo, debe ceñirse a una serie de exigencias legales (expresión de causa, notificaciones, expedición de comprobantes de pago de obligaciones, etcétera) que garanticen los derechos del trabajador. Es el sistema más aceptado.

•**Inmovilidad laboral.** El trabajador derechamente no puede ser despedido, terminando el contrato sólo por su renuncia o por razones de fuerza mayor (quiebra de la empresa, típicamente), o bien despedirlo implica un procedimiento tan engorroso que es irrealizable en la práctica. Este régimen es más propio de los funcionarios públicos que de la empresa privada, aunque durante la mayor parte del siglo XX se tendió a este sistema, hoy en día cada vez más en desuso por la aplicación de las ideas económicas neoliberales.

Causales de Terminación

- **Renuncia del trabajador.**
- **Desahucio patronal.**
- **Terminación por causas propias del contrato.**
- **Terminación por infracción laboral.**
- **Terminación por necesidades de la empresa.**

Tipos de Contratos individuales

- Modelo de Contrato de Trabajo para Trabajadores de Casa Particular (Puertas Afuera)
- Modelo de Contrato de Trabajo Para Trabajadores de Casa Particular (Puertas Adentro)
- Modelo de Contrato Para Jefe Departamento de Prevención de Riesgos
- Aviso de Término de Contrato
- Finiquito de Contrato de Trabajo
- Modelo de Contrato de Trabajo para Promotor
- Convenio de Práctica Profesional
- Contrato de Trabajo para la Construcción
- Contrato Trabajador Administrativo
- Contrato a Plazo Fijo
- Contrato de Temporada
- Contrato de Profesional Educación del Sector Privado
- Contrato de Aprendizaje
- Contrato de Chofer Transporte de Carga de Empresa
- Contrato de Chofer Movilización Colectiva Rural
- Contrato para Auxiliares de Buses
- Contrato Agrícola Permanente
- Contrato a Trato

Tipos de contratos

[/home/giordano/anexos.pdf](#)