

CURSO DE LEGISLACIÓN LABORAL



Psicopreventiva

CAPACITACIONES LTDA



MÓDULO 1: LEGISLACIÓN LABORAL

1.1 Introducción a los derechos y al derecho laboral

El Derecho está presente a partir de la concepción de la vida, para proteger los derechos de ésta, y dura hasta después de la muerte, en un mecanismo llamado sucesión por causa de muerte.

El Derecho busca resolver los conflictos entre los hombres, y busca los medios para esto. El Derecho regula la vida del hombre en sociedad, encontramos así las normas de conducta, que forman un universo formativo que se compone por: normas morales, normas religiosas y normas jurídicas.

Existen distintas ramas del Derecho, tales como de tipo civil, penal, laboral, comercial, tributario, de familia, administrativo, etc.

En lo que respecta al Derecho Laboral, o también denominado Derecho del Trabajo, podemos señalar que éste nace como una respuesta a la necesidad social de regular las relaciones entre empleadores y trabajadores, a través de normas jurídicas contenidas en el Código del Trabajo y otras leyes complementarias.



Dentro de las principales características del Derecho del Trabajo, encontramos las siguientes:

1.- Es un derecho nuevo: es del siglo XX, a diferencia de las demás ramas del Derecho, que son anteriores.

2.- Es autónomo: es distinto del derecho tradicional, del derecho común (distinto del Derecho Civil).

3.- Es realista: debe reflejar las condiciones económico-sociales de la época.

4.- Es informal: por regla general no hay solemnidades ni requisitos esenciales para su aplicación.

5.- Es Sui Generis (único en su género): forma parte del Derecho Privado, pero tiende a ser reglado por el Derecho Público.

6.- Es de Orden Público: no puede renunciarse por anticipado los derechos que otorga.

7.- Es Clasista o Tutelar: protege al más débil, lo coloca en una relativa igualdad con el poderoso.

8.- Es Universal: los principios generales en que se inspira son unos mismos para todos, principalmente gracias a la intervención Organización Internacional del Trabajo (OIT).

9.- Es esencialmente variable: se va modificando constantemente conforme a los cambios socioeconómicos que la sociedad requiere.

El más importante cuerpo normativo en materia del Derecho del Trabajo es el Código del Trabajo.

1.1.1 Concepto de derecho del trabajo

Según los autores Williams Thayer y Patricio Novoa, el Derecho del Trabajo: **“Es aquella rama del derecho que en forma principal se ocupa de regular tuitivamente la situación de las personas naturales que obligan total o parcialmente su capacidad de trabajo durante un periodo de tiempo apreciable, a un empleo señalado por otra persona, natural o jurídica, que remunera sus servicios”**.



1.1.2 Ámbito de aplicación del código del trabajo

La legislación laboral se ocupa de regular las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, conforme a lo dispuesto en el artículo 1° del Código del Trabajo y en sus leyes complementarias.

“Art. 1º. Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.

Estas normas no se aplicarán, sin embargo, a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial, ni a los trabajadores de las empresas o instituciones del Estado o de aquellas en que éste tenga aportes, participación o representación, siempre que dichos funcionarios o trabajadores se encuentren sometidos por ley a un estatuto especial.

Con todo, los trabajadores de las entidades señaladas en el inciso precedente se sujetarán a las normas de este Código en los aspectos o materias no regulados en sus respectivos estatutos, siempre que ellas no fueren contrarias a estos últimos.

Los trabajadores que presten servicios en los oficios de notarías, archiveros o conservadores se regirán por las normas de este código”.

Las relaciones laborales dependen de que exista prestación de servicios por parte del trabajador, bajo la subordinación o dependencia del empleador.

1.2 Conceptos y contenido patrimonial del contrato de trabajo

1.2.1 Distinción de contrato de trabajo individual y colectivo.

A este respecto el Código del Trabajo distingue entre contrato de trabajo individual o colectivo, según el artículo 6.

“Art. 6º. El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

El contrato es individual cuando se celebre entre un empleador y un trabajador.

Es colectivo el celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado”.

1.2.2 Contrato individual de trabajo

Se define en el artículo 7° del Código del Trabajo:

“Art. 7°. 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”.

El artículo 7° da un concepto legal. De acuerdo a este artículo el contrato de trabajo es la convención o acuerdo, pero no es una relación laboral en sentido propio, pues esta última existiría desde el momento en que el trabajador comienza a prestar su trabajo o servicios por cuenta del empleador y la relación laboral será entonces una consecuencia de esta prestación y existirá mientras dure la misma.

El criterio de la Legislación Laboral Chilena está con la “Tesis Contractualista”, dado lo que expresa el artículo 8° inciso 1°: “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior hace presumir la existencia de un contrato de trabajo”. Es decir, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo por el hecho de haberse prestado un servicio en los términos del artículo 7°.

Con esto se confirma que, si bien no hay una relación con la Tesis Relacionista (de la relación laboral), en nuestra legislación, al menos, hay un reconocimiento parcial de su fundamento, constatado en el hecho del trabajo (prestación de servicios), ya que supone que hubo un contrato.



1.2.3 Concepto de relación laboral

Se debe entender por Relación Laboral, el vínculo jurídico entre el trabajador y el empleador como consecuencia de la prestación de servicios. Es el hecho de la prestación del trabajo o el cumplimiento de la obligación laboral que emana de un acuerdo tácito o expreso de voluntades, por lo cual la duración de la Relación Laboral será todo el tiempo que dure la prestación de servicios.



1.2.4 Características de la relación laboral

1º.- Es una Comunidad Jurídico Personal: esto significa que en la prestación del trabajo hay un compromiso que va más allá de la prestación misma, mirada como fuerza de trabajo, ya que además hay un compromiso de la persona.

2º.- La Ajeneidad: la prestación se realiza por cuenta ajena, esto implica que el resultado del trabajo se radica en el patrimonio de quien lo encarga (empleador) y no el de quien lo ejecuta (trabajador).

3º.- Subordinación o dependencia: sin duda que lo que más caracteriza la relación de trabajo es la subordinación jurídica respecto del trabajador hacia el empleador. En la medida que la subordinación sea más débil, la relación de trabajo sería menos tal y se acercaría a otra figura o institución jurídica distinta, sea civil o comercial, pero no laboral, como por ejemplo la que nace por un contrato de prestación de servicios a honorarios.

4º.- Profesionalidad: esto significa que normalmente la relación de trabajo constituye el medio de vida del prestador del servicio, es decir, a cambio de una contraprestación o retribución económica. Sin esta intencionalidad generalmente no hay relación laboral, cuando no la hay normalmente se habla de servicio aficionado, amateur, voluntariado, etc.

5º.- Estabilidad y Continuidad de la Relación Laboral: de estas características de la relación laboral se habla en un doble sentido: **A)** Como el derecho a no ser despedido sin una causa justificada, concretado en un sistema de estabilidad, que para el sector trabajador ha de ser fuerte esta estabilidad o continuidad; se logra también evitando la ruptura de los contratos por cambio de dueño, de poseedor o de mero tenedor de la empresa.- **B)** Dice relación para excluir los trabajos esporádicos, que ocuparan una relación de carácter civil o mercantil y no laboral, de aquí se desprende que nuestra legislación requiere de continuidad y estabilidad en la relación emanada de un contrato de trabajo.

Para aclarar la diferencia entre el contrato de trabajo y la relación laboral, podemos señalar el siguiente ejemplo:

Un día lunes Pedro asiste a una entrevista de trabajo y logra llegar a acuerdo con el empleador, quedando citado para que concurra a trabajar al día siguiente (martes) a las 09:00 horas.

En este caso el contrato de trabajo existiría desde el momento en que las partes llegaron al acuerdo (escrito o verbal) respecto a los servicios que se deben prestar por el trabajador bajo subordinación y dependencia y a la remuneración a pagar por el empleador por tales servicios. En cambio la relación laboral nace desde que Pedro comienza a prestar servicios, es decir, a partir del martes a las 09:00 horas.



1.2.5 Características del contrato de trabajo

1º.- Es un Contrato Bilateral: pues las partes contratantes se obligan recíprocamente tanto en el orden patrimonial y personal.

2º.- Es Personal: por lo menos desde la perspectiva del trabajador, pues la obligación de éste es prestar servicios personales.

3º.- Es Oneroso: tiene por objeto la utilidad de ambos contratantes, gravándose cada uno de ellos en beneficio del otro.

4º.- Es Conmutativo: las obligaciones que contraen las partes se miran como equivalentes.

5º.- Es un Contrato Sui Generis: con clara tendencia a decir que es de Derecho Privado (Ius Positivista Privado), porque regula relaciones entre particulares, que está eso sí, enmarcado en un Derecho que contiene disposiciones de Orden Público.

6º.- Es Principal: subsiste por sí mismo sin necesidad de otra convención.

7º.- Es Nominado: tiene una individualidad propia y posee su propia denominación legal.

8º.- Es Dirigido: porque es tutelar o proteccionista, ya que compete a la legislación estatal regular los elementos básicos del contrato de trabajo, con afanes tutelares, lo que implica una limitación al Principio de la Autonomía de la Voluntad y por ende a la Libertad Contractual.

9º.- Es de Tracto Sucesivo: es una sucesión de hechos, toda vez que la relación jurídica es estable y continua, por lo que su realización debe perpetuarse en el tiempo.

10º.- Es Consensual (Muy Importante): se perfecciona por el solo consentimiento de las partes (la escrituración de él es para efectos de la prueba).

Aun cuando el contrato de trabajo es consensual, el Código del Trabajo, en su artículo 9º, ha establecido una solemnidad *ad probationem*, es decir,

para efectos de prueba (pero el que no sea escrito no altera la existencia del contrato).

De no constar por escrito, en la práctica, podría comprobarse la existencia del contrato de trabajo a través de diversos medios de prueba, tales como registro y control de asistencia, testigos, uniforme de trabajo, etc. Lo importante es que se acredite la prestación de servicios bajo subordinación y dependencia del trabajador hacia el empleador.

“Artículo 9°. El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.

El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.

Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.

Si el empleador no hiciere uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del respectivo plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.

El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes.

Conforme a lo señalado en el inciso anterior, cuando exista la necesidad de centralizar la documentación laboral y previsional, en razón de tener organizado su giro económico en diversos establecimientos, sucursales o lugares de trabajo o por razones de administración, control, operatividad o

seguridad o que sus trabajadores presten servicios en instalaciones de terceros, o lugares de difícil ubicación específica, o carentes de condiciones materiales en las cuales mantener adecuadamente la referida documentación, como labores agrícolas, mineras o forestales y de vigilancia entre otras, las empresas podrán solicitar a la Dirección del Trabajo autorización para centralizar los documentos antes señalados y ofrecer mantener copias digitalizadas de dichos documentos laborales y previsionales. Para estos efectos, el Director del Trabajo, mediante resolución fundada, fijará las condiciones y modalidades para dicha centralización. La Dirección del Trabajo deberá resolver la solicitud de que trata este inciso en un plazo de treinta días, no siendo exigible la obligación establecida en el inciso quinto, en tanto no se notifique dicha respuesta al petionario.

La autorización de centralización podrá extenderse a toda la documentación laboral y previsional que se deriva de las relaciones de trabajo, salvo en lo referido al registro control de asistencia a que se refiere el inciso primero del artículo 33 de este Código”.

1.2.6 Concepto y clasificación de trabajador y de empleador (sujetos o partes del contrato de trabajo)

En el contrato de trabajo participan dos sujetos o partes, sin perjuicio de los auxiliares que participan en la relación laboral. Estas dos partes son (art. 3º del Código del Trabajo):

1º.- Trabajador: es toda persona natural que preste servicios intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

El legislador lo define para clarificar quien es este sujeto. Del concepto dado en el art. 3º se desprenden varios requisitos, que de cumplirse permiten sostener y calificar a un sujeto como trabajador y por ende parte de un contrato de trabajo, estos requisitos son: **A.-** Debe ser una persona natural.- **B.-** Debe ser deudor de servicios personales (sean materiales o intelectuales).- **C.-** Debe estar en situación de dependencia o subordinación

con el sujeto acreedor (empleador).- **D.-** Los sujetos deben ligarse en virtud de un contrato de trabajo.

- Comentarios:

A.- No hay diferencia entre trabajadores, se les aplica una misma legislación o el mismo estatuto según sea el caso. Se habla de trabajador con una connotación social, ya no se habla de obrero, ya no hay estatutos jurídicos distintos para trabajadores y empleadores.-

B.- Hay trabajadores ordinarios y especiales, esto es solo para distinguir aquellos son parte de un contrato ordinario respecto de aquellos que son parte de un contrato especial (Contratos Especiales: 1) Contrato de Aprendizaje; 2) Contrato de Trabajadores Agrícolas; 3) Contrato de Trabajadores Embarcados o Gente de Mar y los Trabajadores Portuarios. 4) Contrato de los Trabajadores de Artes y Espectáculos; 5) Contrato de Empleados de Casa Particular; 6) Contrato de los Deportistas Profesionales y Trabajadores que desempeñan Actividades Conexas; 7) Contrato de Tripulantes de Vuelo y de Tripulantes de Cabina de Aeronaves Comerciales de Pasajeros y Carga).-

C.- Distinción entre trabajadores nacionales y extranjeros: estos están tratados en los arts. 19 y 20 del C. del Trabajo.

“Art. 19. El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena.

Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores”.

“Art. 20. Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, seguirán las reglas que a continuación se expresan:

1.- Se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;

2.- Se excluirá al personal técnico especialista;

3.- Se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y

4.- Se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales”.

2º.- El Empleador: Es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.

Lo define el art. 3º. De este concepto surgen ciertos requisitos que de cumplirse permiten sostener que un sujeto, ya sea persona natural o jurídica, es empleador y por ende parte de un contrato de trabajo, estos requisitos son: **A.-** Que se trate de una persona natural o jurídica.- **B.-** Que utilice los servicios materiales o intelectuales de una o más personas.- **C.-** Que esté ligado con los sujetos denominados trabajadores en virtud de un contrato de trabajo.

Este artículo 3º además conceptualiza lo siguiente:

3º.- Trabajador Independiente: es aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia.

4º.- Empresa: Para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, se entiende por empresa 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.

Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común.

La mera circunstancia de participación en la propiedad de las empresas no configura por sí sola alguno de los elementos o condiciones señalados anteriormente.

Las empresas que cumplan lo dispuesto anteriormente serán solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley, de los contratos individuales o de instrumentos colectivos.

1.2.7 Contenido o estipulaciones del contrato de trabajo

El artículo 10º del Código del Trabajo señala:

“Artículo 10º. El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones: 1.- lugar y fecha del contrato;

2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;

3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse;

4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;

5.- 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;

6.- plazo del contrato, y

7.- demás pactos que acordaren las partes.

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que

comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes”.

Explicación de algunas estipulaciones del contrato de trabajo:

A.- “Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse”: La determinación debe ser específica. La tendencia actual es adoptar la polivalencia funcional, es decir, que el trabajador asuma una o más funciones.

B.- “Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada”: En todo caso deberá regirse por las normas de protección a las remuneraciones contenidas en los artículos 54º y siguientes del Código del Trabajo, como por ejemplo que el monto sea al menos un ingreso mínimo mensual.

C.- “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”: La ley limita la duración (máximo de 10 horas diarias) y la distribución (al menos un día de descanso a la semana), en base a la jornada, la experiencia y las demandas de los trabajadores.

D.- “Plazo del contrato”: El plazo (hecho futuro y cierto) puede ser determinado (aquel que se sabe cuándo llegara) o indefinido (se sabe que llegara pero no se sabe cuándo).



1.2.8 Modificación del contrato de trabajo

La modificación del contrato de trabajo se rige por las reglas generales, en cuanto lo pactado constituye una ley para las partes, por lo que no puede ser modificado sino por acuerdo de estas o por causa legal, luego no procede la modificación unilateral, salvo que este autorizada o consagrada por la norma legal, como es el caso del ius variandi, consagrado en el artículo 12º del Código del Trabajo.

En cualquier caso, conforme a lo que dispone el artículo 11 del Código del Trabajo, las modificaciones del contrato de trabajo deberán constar por escrito.

Entonces, en el caso práctico el contrato de trabajo se puede modificar en alguna de las siguientes formas: A.- Acuerdo de ambas partes.- B.- Decisión unilateral del empleador por disposición de la ley, conocido como ius variandi (derecho a alterar o modificar).

El ius variandi constituye una facultad unilateral que se le reconoce al empleador para alterar alguna de las condiciones de empleo, con sujeción a los límites que la propia ley establece en el artículo 12º del Código del Trabajo:

“Artículo 12º. El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse

de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes”

El artículo 12º del Código del Trabajo establece dos ámbitos de aplicación de esta facultad:

A.- Conforme al inciso primero del artículo 12º el empleador puede:

- Alterar la naturaleza de los servicios: siempre que los nuevos servicios correspondan a labores similares a las pactadas. Con esta limitación se persigue evitar la degradación o que se altere de tal manera lo pactado (que se desfigure lo pactado).
- Alterar el sitio o recinto en que deben prestarse los servicios: siempre que sea dentro del mismo lugar o ciudad.

En ambos casos la modificación no puede importar menoscabo alguno para el trabajador, de ningún tipo (moral, organizacional, económico, etc.).

B.- Conforme al inciso segundo del artículo 12º el empleador puede:

Alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, por circunstancias productivas que deben abarcar al colectivo, sea a toda la empresa o a una parte de ella, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

*** En ambos casos, es decir, tanto en lo dispuesto en el inciso primero como en el segundo,** el trabajador dispone de la posibilidad de reclamar administrativamente ante la Inspección del Trabajo respectiva, dentro del término de 30 días hábiles desde el hecho o de su notificación, a fin de que esta se pronuncie si se dan o no las condiciones que la ley dispone. De la resolución de la Inspección del Trabajo se puede reclamar, dentro del término de 5 días (en este caso hábiles) desde su notificación, ante el Juzgado del Trabajo respectivo, el que resuelve en única instancia oyendo a las partes y sin forma de juicio.

1.2.9 Contenido jurídico del contrato de trabajo

La celebración del contrato o del acuerdo que genera el contrato de trabajo, de acuerdo al artículo 7º del Código del Trabajo , establece entre las partes un vínculo jurídico, de derechos y obligaciones recíprocas que las coloca en calidad de deudor y acreedor a la vez. Se produce un derecho de obligaciones que da cuenta de aquellas prestaciones y de la forma de cumplirlas, que sigue a las normas generales de cumplimiento de los contratos, lo que hace aplicable la “ley del contrato” en consecuencia, su forma de cumplimiento, conforme a lo establecido en el artículo 1.456 del Código Civil, obliga no solo a lo pactado sino a todo lo que emana de su recto cumplimiento.

De esta manera existe un contenido jurídico del contrato, que los diversos autores han clasificado de diversas maneras:

A.- Contenido jurídico instrumental. Que expresa la facultad de mando y el deber de obediencia:

A.1.- Facultad de mando: Ius variandi y poder disciplinario del empleador.

A.2.- Deber de obediencia: del trabajador al empleador.

B.- Contenido patrimonial. Que se expresa en el deber de trabajar y de pagar el salario:

B.1.- Deber de trabajar: del trabajador.

B.2.- Deber de pagar el salario: del empleador.

C.- Contenido ético-jurídico. El que se expresa en consideración a la persona en diversos deberes:

C.1.- El deber de respeto mutuo: entre el empleador y el trabajador.

C.2.- El deber de protección: del empleador hacia el trabajador, conforme a lo que establecen los incisos primero y segundo del artículo 184 del Código del Trabajo:

“Art. 184. 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.

Deberá asimismo prestar o garantizar los elementos necesarios para que los trabajadores en caso de accidente o emergencia puedan acceder a una oportuna y adecuada atención médica, hospitalaria y farmacéutica”.

La fiscalización del cumplimiento del deber de protección recae en la Dirección del Trabajo, según lo dispuesto en el artículo 505º del Código del Trabajo:

“Artículo 505º. La fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral y su interpretación corresponde a la Dirección del Trabajo, sin perjuicio de las facultades conferidas a otros servicios administrativos en virtud de las leyes que los rigen.

Los funcionarios públicos deberán informar a la Inspección del Trabajo respectiva, las infracciones a la legislación laboral de que tomen conocimiento en el ejercicio de su cargo”.

Al respecto conviene tener presente lo dispuesto en el artículo 153 del Código del Trabajo:

“Artículo 153. Las empresas industriales o comerciales que ocupen normalmente veinticinco o más trabajadores permanentes, contados todos los que presten servicios en las distintas fábricas o secciones, aunque estén situadas en localidades diferentes, estarán obligadas a confeccionar un reglamento interno de orden, higiene y seguridad que contenga 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.

Especialmente, se deberán estipular las normas que se deben observar para garantizar un ambiente laboral digno y de mutuo respeto entre los trabajadores.

Una copia del reglamento deberá remitirse al Ministerio de Salud y a la Dirección del Trabajo dentro de los cinco días siguientes a la vigencia del mismo.

El delegado del personal, cualquier trabajador o las organizaciones sindicales de la empresa respectiva podrán impugnar las disposiciones del reglamento interno que estimaren ilegales, mediante presentación efectuada ante la autoridad de salud o ante la Dirección del Trabajo, según corresponda. De igual modo, esa autoridad o esa Dirección podrán, de oficio, exigir modificaciones al referido reglamento en razón de ilegalidad. Asimismo, podrán exigir que se incorporen las disposiciones que le son obligatorias de conformidad al artículo siguiente”.

C.3.- Las obligaciones de la seguridad social: Por la sola existencia del vínculo laboral, cuyo incumplimiento puede tener importantes efectos, así, el despido es nulo, o ineficaz, si no se han enterado las cotizaciones previsionales y acreditado su pago al trabajador, o, también si se practicaron los descuentos y no se enteraron (quien los ha retenido incluso podría incurrir en el delito de apropiación indebida de dineros).

En relación a esto, cabe indicar que el artículo 209º del Código del Trabajo señala:

“Artículo 209º. El empleador es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la ley Nº 16.744.

En los mismos términos, el dueño de la obra, empresa o faena es subsidiariamente responsable de las obligaciones que en materia de afiliación y cotización, afecten a los contratistas en relación con las obligaciones de sus subcontratistas”.

C.4.- El deber de capacitación: Que conforme a los artículos 179º y siguientes del Código del Trabajo, en relación a la Ley de Capacitación (Estatuto de Capacitación y Empleo contenido en el Decreto Ley Nº 1.446, de 1976), establecen el deber del empleador de promover, facilitar y desarrollar la capacitación profesional, la que se presta con incentivos tributarios para las empresas.

En la actualidad se discute si la capacitación es un derecho subjetivo del trabajador o solo un deber del empleador.

C.5.- El deber de ocupación efectiva del trabajador para la actividad para la cual se le contrató: Que implica que se deben adoptar las medidas necesarias o facilidades que permitan al trabajador prestar sus servicios en la forma que corresponda según sea la naturaleza de las obligaciones pactadas. El incumplimiento de este deber puede configurar un despido indirecto o constituir una práctica discriminatoria susceptible de sanción indemnizatoria.

*** Según algunos juristas (autores en derecho) existen otros deberes éticos:**

a) Lealtad: lo que incluye la no competencia, prohibición que debe expresarse en el contrato de trabajo.- **b) Fidelidad.- c) Diligencia.- d) Colaboración.- e) Secreto profesional:** Lo que afecta especialmente al personal calificado cuando deja de prestar sus servicios a un empleador.

1.2.10 Contrato de trabajo de aprendizaje

El contrato de trabajo de aprendizaje es un contrato especial de trabajo y se define en el artículo 78 del Código del Trabajo como “la 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 en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida”.

La ley autoriza para que se pague menos que el ingreso mínimo a los aprendices, quienes deben ser menores de 21 años y hasta la terminación del plan de aprendizaje, el que no podrá exceder de dos años. La remuneración será libremente convenida por las partes.

Por otro lado, en cuanto a la denominada “práctica profesional”, ella no es posible calificarla de contrato de aprendizaje, según el Código del Trabajo, por lo tanto su regulación compete únicamente al Ministerio de Educación.

En confirmación de lo anteriormente señalado, cabe agregar que de la sola lectura del artículo 8º, inciso 3º del Código del Trabajo, la práctica profesional no constituye de modo expreso contrato de trabajo y por lo

mismo, de aprendizaje, según se dispone: "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".



1.2.11 Jornada de trabajo

A.- Concepto de Jornada de Trabajo: Su concepto se divide en dos: **1.- Jornada Activa:** Jornada de Trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.- **2.- Jornada Pasiva:** Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

B.- Clasificación de la Jornada de Trabajo: Se clasifica en legal y convencional.

B.1.- Jornada Legal: Es aquella establecida por la ley, y se divide en ordinaria y extraordinaria:

B.1.1- Jornada Ordinaria: Es la que ocurre de manera habitual. Esta, a su vez, se podría sub-clasificar en:

B.1.1.1- Ordinaria Normal (Art. 22 inciso primero): No puede exceder de 45 horas semanales. Su determinación la pueden establecer las partes dentro de su límite máximo. Es la más utilizada en la práctica.

Por ejemplo, en un contrato podría pactarse la jornada de esta forma: “El trabajador cumplirá una jornada semanal ordinaria de 45 horas, de acuerdo a la siguiente distribución diaria: lunes a viernes, de 09:00 a 18:30 horas. La jornada de trabajo será interrumpida con un descanso de 30 minutos, entre las 14:00 y las 15:00 horas, destinados a la colación, tiempo que será de cargo del trabajador”.

B.1.1.2- Ordinaria Mayor o Prolongada (Art. 27): Excede de 45 horas semanales. Su aplicación se acepta con carácter de excepcional.

Por ejemplo: Jornadas de hasta 60 horas semanales, distribuidas hasta por un máximo de cinco días en la semana, como en el caso del personal de hoteles, restaurantes o clubes (excepto el personal administrativo, de lavandería, lencería y cocina si el movimiento diario es notoriamente escaso).

B.1.1.3.- Ordinaria Menor: Tiene duración máxima legal inferior a 45 hrs. semanales.

Por ejemplo: La jornada parcial (art. 40 bis y siguientes), que no excede de 30 horas semanales.

B.1.1.4.- Ordinaria Especial: Aquella aplicable a ciertos y determinados sectores de trabajadores en atención a su especialidad, función o a lo particular de la situación en que pueda encontrarse el dependiente.

En la práctica, esta jornada ordinaria especial se puede dividir en 2 grupos:

1°.- Jornada especial en atención a la Naturaleza y distribución de los servicios prestados. Por ejemplo la jornada de trabajo de los siguientes trabajadores, entre otros: trabajador locomoción colectiva (urbana e interurbana), trabajador agrícola, trabajador de casa particular.

2°.- Jornada especial en atención a la situación en que se encuentran los trabajadores. Por ejemplo: trabajadoras con hijos lactantes, es decir, menores de dos años (art. 194 y siguientes), trabajadores dirigentes sindicales (art. 249 y siguientes), trabajador en curso de capacitación, trabajadores que hagan uso de una licencia médica y que solo estén obligados a cumplir parcialmente con la jornada de trabajo.

B.1.2.- Jornada Extraordinaria:

Según el art. 30: "Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor". (Se exige que se señale cual es la jornada ordinaria).

El Art. 31 señala que podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de 2 por día (sobre la jornada ordinaria de trabajo) en las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador y se pagaran con el recargo señalado en el siguiente artículo (art. 32).

La Inspección del Trabajo respectiva, de oficio o a petición de parte, prohibirá el trabajo en horas extraordinarias en faenas que no cumplan con las exigencias antes señaladas y de su resolución se podrá reclamar al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los 30 días siguientes de la notificación.

→ **Remuneración adicional por horas extraordinarias y pacto (art. 32).**

Pago: Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período.

Pacto: deberá ser por escrito, sea en el contrato del trabajo (en cláusula ordinaria) o en un acto posterior (otro documento anexo o modificación del contrato). La falta de pacto escrito implicará que se considerará como extraordinarias las horas que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador (o superior jerárquico).

B.2.- Jornada Convencional: Es aquella que acuerdan las partes de común acuerdo en Contrato individual de trabajo, Contrato Colectivo, Convenio Colectivo y Fallo arbitral.

Esta jornada convencional nunca podrá ser contraria a los derechos y obligaciones establecidos por ley. Podrá ser menor, pero nunca mayor.

La jornada convencional, por ejemplo, podría pactarse como consecuencia de una negociación colectiva.

C.- Interrupción de la jornada de trabajo. Descanso dentro de la jornada (art. 33-34):

C.1.- Interrupción o descanso diario: Es la pausa que hace el trabajador en el día para su colación y/o para descansar.

El art. 34: señala que la jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

Excepción: al descanso mínimo de los 30 minutos:

- Se exceptúan de lo dispuesto en inciso anterior los trabajos de proceso continuo. En caso de requerirse se clarifique el proceso de continuidad del trabajador, se recurre a la Inspección del Trabajo.

En este caso, podemos citar como ejemplo a aquellos trabajadores sujetos a una jornada de 12 horas diarias, quienes tienen derecho a un descanso no inferior a una hora y, además, imputable a la Jornada Ordinaria.

Por otro lado, se debe tener en consideración lo que señala el Art. 34 bis:

“Art. 34 bis Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo precedente, los trabajadores de restaurantes que atiendan directamente al público podrán pactar la interrupción de la jornada diaria por más de media y hasta por cuatro horas, en tanto la suma de las horas efectivamente trabajadas no sobrepase los límites semanales y diarios señalados en los artículos 22 y 28. Cada trabajador podrá optar por permanecer en el lugar de trabajo, pero el empleador no podrá requerir de su parte, en este lapso, la prestación de servicios de ninguna naturaleza; la infracción de esta obligación será sancionada con una multa de 60 unidades tributarias mensuales.

Las referidas horas de interrupción no serán imputables a la jornada diaria, pero su exceso sobre media hora deberá remunerarse de común acuerdo entre las partes en el pacto referido, sin que pueda acordarse un monto inferior al valor por hora correspondiente a uno y medio ingreso mínimo mensual en base a una jornada de cuarenta y cinco horas semanales. En caso que el período de colación fuere imputable a la jornada de trabajo, no corresponderá remunerar conforme a esta disposición el tiempo que ya estuviese imputado a la jornada. El empleador deberá costear el transporte de ida y regreso del trabajador a otro lugar, dentro del radio urbano respectivo, durante las horas de interrupción.

El pacto deberá incluir a todos los trabajadores que atienden público y constar por escrito. El empleador deberá remitir a la Dirección del Trabajo copia del respectivo pacto.

Se podrá incorporar en el pacto a trabajadores de los establecimientos señalados que, sin atender directamente al público, sean de difícil reemplazo, en atención a su condición técnica, profesional o a su experiencia en una determinada especialidad y a las características de la prestación de sus servicios. Al efecto, el empleador deberá remitir a la Dirección del Trabajo copia del respectivo pacto y de los antecedentes que acrediten las circunstancias señaladas en este inciso.

El pacto deberá ser acordado con la o las organizaciones sindicales a las que pertenezcan los trabajadores involucrados y podrá extenderse hasta por seis meses, renovables de común acuerdo. En caso de no existir aquellas, el acuerdo deberá celebrarse en forma colectiva con dichos trabajadores, ante un ministro de fe. Para aplicar estos pactos a los trabajadores de la empresa sin afiliación sindical, se requerirá de su consentimiento expreso, manifestado por escrito.

La distribución de la jornada pactada conforme al presente artículo no será compatible con aquella señalada en el artículo 27.

Durante las interrupciones de la jornada de trabajo a que se refieren los incisos precedentes, el trabajador se encontrará bajo la cobertura del seguro a que se refiere el Título III del Libro II.

C.2.- Interrupción o descanso semanal: Es el que se produce a lo menos una vez a la semana laboral (art. 35 y siguientes.)

Por regla general los Domingos y festivos son días de descanso semanal, y solo por excepción la ley establece que dichos días puedan trabajarse, el que será como día de trabajo ordinario para el trabajador. (El día 1 de Mayo será Festivo Nacional, es decir, feriado legal).

C.2.1.- Comienzo y término de la interrupción laboral semanal (arts. 36 - 37): El artículo 36 señala lo siguiente:

“Art. 36. El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los dos artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.

En el caso de los trabajadores de hoteles, restaurantes, pubs, bares, discotecas y similares, las labores realizadas en el día anterior a un día de descanso deberán finalizar, a más tardar, a las 00:00 horas. En casos justificados, se podrá traspasar dicho límite hasta en tres horas, las que deberán pagarse con un recargo del cien por ciento sobre el valor de la hora ordinaria correspondiente al sueldo convenido. Con todo, el trabajador deberá tener un descanso no inferior a treinta y tres horas continuas, a partir del término de los servicios en la jornada que antecede a un día de descanso”.

En el artículo 37, además, el legislador establece que “las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada semanal de trabajo en faenas que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor”. Pero, si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se le aplicará una multa.

Quien califica la fuerza mayor: la autoridad, es decir la Dirección del Trabajo.

Cuando lo califica: *a posteriori*, es decir, después de lo trabajado.

C.2.2.- Trabajadores exceptuados del descanso dominical y festivos (art. 38): Este art. señala a los trabajadores cuyas actividades se excluyen del descanso dominical y festivos dada la naturaleza de carácter técnico y/o

funcional de la empresa, normalmente de carácter público, o climáticos o estacionales o factores relativos a la naturaleza de la actividad realizada o de forma de ejecución de la misma. Estas empresas exceptuadas del descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo en forma que incluya los días domingo y festivos, las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal.

“Art. 38. Exceptúense de lo ordenado en los artículos anteriores los trabajadores que se desempeñen:

1.- en las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;

2.- en las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;

3.- en las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;

4.- en los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de la empresa;

5.- a bordo de naves;

6.- en las faenas portuarias;

7.- en los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo. Con todo, esta excepción no será aplicable a los trabajadores de centros o complejos comerciales administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, en lo relativo al feriado legal establecido en el artículo 169 de la ley Nº 18.700 y en el artículo 106 de la Ley Orgánica Constitucional de Municipalidades (*el artículo 169 de la ley 18.700, L.O.C. sobre votaciones populares y escrutinios, señala que el día que se fije para la realización de las elecciones y plebiscitos será feriado legal y que los plebiscitos comunales se efectuarán en día domingo; *el artículo 106 de la L.O.C. de

Municipalidades señala que las elecciones municipales se efectuarán cada cuatro años, el último domingo del mes de octubre), y

8.- en calidad de deportistas profesionales o de trabajadores que desempeñan actividades conexas.

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo, en forma que incluya los días domingo y festivos. Las horas trabajadas en dichos días se pagarán como extraordinarias siempre que excedan de la jornada ordinaria semanal. En el caso de los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso anterior, sea cual fuere la jornada de trabajo en la que se desempeñen, las horas ordinarias trabajadas en día domingo deberán ser remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%, calculado sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria. Dicho recargo deberá liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones del respectivo período. El valor de la hora ordinaria y el recargo señalado serán la base de cálculo a efectos de la determinación, en su caso, del valor de la hora extraordinaria trabajada en dichos días domingo.

Las empresas exceptuadas del descanso dominical deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y otro por cada festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios, aplicándose la norma del artículo 36. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores, o por turnos para no paralizar el curso de las labores.

No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 y 7 del inciso primero, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y de aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

En el caso de los trabajadores de casinos de juego, hoteles, pubs, discotecas, restaurantes, clubes, bares y similares, y de los operadores de turismo, la distribución de la jornada ordinaria semanal deberá sujetarse a lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto, salvo que las partes acuerden distribuir la jornada semanal de tal forma que el trabajador cuente con, a

lo menos, veintinueve domingos de descanso en el lapso de un año o, alternativamente, con quince domingos de descanso en el lapso de seis meses. La distribución de los días domingos deberá ser acordada por escrito en el contrato de trabajo o en un anexo del mismo y no podrá considerar la prestación de servicios por más de tres domingos en forma consecutiva. Si a la fecha de terminación del contrato, el trabajador no hubiere hecho uso de los descansos en día domingo a que tiene derecho conforme la proporción que establece este inciso, el empleador deberá pagar dichos días en el respectivo finiquito. Este pago deberá efectuarse con el recargo contemplado en el inciso tercero del artículo 32 y no podrá ser imputado al pago del feriado proporcional, en su caso.

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana por aplicación de lo dispuesto en los incisos tercero, cuarto y quinto, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal. En este último caso, la remuneración no podrá ser inferior a la prevista en el artículo 32 (*Remuneración por horas extraordinarias).

Con todo, en casos calificados, el Director del Trabajo podrá autorizar, previo acuerdo de los trabajadores involucrados, si los hubiere, y mediante resolución fundada, el establecimiento de sistemas excepcionales de distribución de jornadas de trabajo y descansos, cuando lo dispuesto en este artículo no pudiere aplicarse, atendidas las especiales características de la prestación de servicios y se hubiere constatado, mediante fiscalización, que las condiciones de higiene y seguridad son compatibles con el referido sistema.

La vigencia de la resolución será por el plazo de cuatro años. No obstante, el Director del Trabajo podrá renovarla si se verifica que los requisitos que justificaron su otorgamiento se mantienen. Tratándose de las obras o faenas, la vigencia de la resolución no podrá exceder el plazo de ejecución de las mismas, con un máximo de cuatro años”.

Además, cabe agregar lo que disponen los artículos 38 bis y 38 ter del Código del Trabajo, respecto al derecho a tener siete días domingo adicionales de descanso que se otorgan a trabajadores que atienden directamente al público:

“Art. 38 bis. Sin perjuicio de lo señalado en el inciso cuarto del artículo anterior, los trabajadores a que se refiere el número 7 del inciso primero del mismo artículo gozarán, adicionalmente a ello, de siete días domingo de descanso semanal durante cada año de vigencia del contrato de trabajo. Solo mediante acuerdo escrito entre el empleador y los trabajadores, o con el o los sindicatos existentes, hasta tres de dichos domingos podrán ser reemplazados por días sábado, siempre que se distribuyan junto a un domingo también de descanso semanal. Este derecho al descanso dominical no podrá ser compensado en dinero, ni acumulado de un año a otro.

Este artículo no se aplicará a los trabajadores contratados por un plazo de treinta días o menos, ni a aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos”.

“Art. 38 ter. En el caso de los trabajadores señalados en el número 7 del artículo 38, los días de descanso semanal no podrán coincidir con los días feriados establecidos en la ley N° 19.973 (*el artículo 2° de la Ley N° 19.973 señala que: Los días 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre, 25 de diciembre y 1 de enero de cada año, serán feriados obligatorios e irrenunciables para todos los dependientes del comercio, con excepción de aquellos que se desempeñen en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimiento, tales como, cines, espectáculos en vivo, discotecas, pub, cabarets, casinos de juego y otros lugares de juego legalmente autorizados. Tampoco será aplicable a los dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias que deban cumplir turnos fijados por la autoridad sanitaria)”.

C.2.3.- Descanso compensatorio por trabajar en días domingo y festivos (art. 38): Estas empresas deberán otorgar un día de descanso a la semana en compensación por lo trabajado en los domingos y otro día adicional por cada día festivo en que el trabajador debió prestar servicios.

C.2.4.- Duración del descanso compensatorio (art. 38 inciso 3°): Se aplica la misma regla del artículo 36 (El día de descanso compensatorio se iniciará a más tardar a las 21:00 horas del día anterior al descanso compensatorio y terminará a las 6:00 horas del día siguiente de éste).

Los días de descanso compensatorio serán comunes (iguales) para todos los trabajadores por turno para no paralizar el curso de las labores.

No obstante, en los casos a que se refieren los números 2 (procesos continuos) y 7 (atención directa al público) del inciso primero del artículo 38, al menos dos de los días de descanso en el respectivo mes calendario deberán necesariamente otorgarse en día domingo. Esta norma no se aplicará respecto de los trabajadores que se contraten por un plazo de treinta días o menos, y aquellos cuya jornada ordinaria no sea superior a veinte horas semanales o se contraten exclusivamente para trabajar los días sábado, domingo o festivos.

C.2.5.- Jornadas especiales de trabajadores que prestan servicios en lugares apartados (art. 39): El Código del Trabajo recoge en este artículo una realidad que se observa en algunas actividades desarrolladas en lugares apartados de centros urbanos, como el caso de las faenas mineras, permitiendo a las partes pactar jornadas ordinarias de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberá otorgarse una compensación de un día por cada domingo o día festivo que incidan en el periodo bisemanal aumentados en uno.

Cabe hacer presente que, a diferencia de lo estipulado en el art. 38, los días de descanso compensatorio que excedan de una semana, no pueden compensarse en dinero. Lo anterior como conclusión de interpretar la norma, toda vez que a diferencia de la disposición del art. 38, nada se expresa con respecto a las compensaciones en dinero de dichos días. La Dirección del Trabajo ha reiterado en su jurisprudencia que es lo que se entiende por periodo bisemanal: un máximo de catorce días.

C.2.6.- Fiscalización del descanso semanal: Hay una norma en el art. 40 que se refiere a que no solo los inspectores del Trabajo pueden fiscalizarlos, sino también se autorizan a los inspectores municipales y personal de carabineros para que puedan denunciar ante la inspección del Trabajo respecto a las infracciones a que tomen conocimiento sobre el descanso semanal.