

UNIVERSIDAD DEL MAR

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Curso: Derecho del Trabajo

CONTRATOS ESPECIALES DE TRABAJO

La legislación laboral establece reglas especiales para algunos tipos de contrato de trabajo.

Sin embargo, no puede olvidarse el carácter supletorio de las disposiciones del código del trabajo, en el sentido que todo lo que no esté estipulado expresamente en las reglas específicas que revisaremos a continuación, hará aplicables las normas generales. Así, por ejemplo, en materia de trabajador agrícola, la ley no estipula nada específico con relación al despido, de modo que, en ese aspecto, se rige por las normas generales.

En el presente documento, nos referimos a los aspectos centrales de los siguientes contratos de trabajo:

- Contrato de aprendizaje.
- Contrato de trabajadores de casa particular.
- Contrato de trabajadores agrícolas.
- Contrato de trabajo de futbolistas profesionales.

Contrato de aprendizaje

El artículo 78 del Código del Trabajo, lo define 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 determinadas, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz a cumplirlo y a trabajar mediante una remuneración convenida.*

Los elementos centrales de la regulación legal son:

- Solo pueden celebrar contrato de aprendizaje los trabajadores menores de 21 años de edad.
- El contrato de trabajo debe especificar (además del contenido mínimo exigido para todo contrato) el plan de capacitación a desarrollar.
- La remuneración será pactada libremente por las partes, sin límite alguno.
- El aprendiz no puede mejorar su remuneración a través de convenios alcanzados por el sindicato de la empresa en la que trabaja.
- El contrato puede tener un plazo máximo de 2 años.
- La empresa no puede tener mas del 10% de sus trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje.
- El empleador no puede ocupar al aprendiz para labores distintas a las convenidas en el contrato de aprendizaje.
- El contenido de la capacitación debe ser aprobada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE) y será fiscalizada por este, sin perjuicio de las facultades fiscalizadoras de la Inspección del Trabajo.

Contrato de trabajadores de casa particular

El Código del Trabajo, en el artículo 146, define a los trabajadores de casa particular como aquellas personas naturales que se dediquen en forma continua, a jornada completa o parcial, al servicio de una o más personas

naturales o de una familia, en trabajos de aseo y asistencia propios o inherentes al hogar.

Además, el código establece que las personas que realicen labores similares a las de casa particular en instituciones de beneficencia social se rigen también por este tipo de contrato (por ejemplo, auxiliares de aseo o educadores en ONG, Fundaciones, etc). Finalmente, también se aplica a los choferes de casa particular.

Las principales estipulaciones de este contrato son:

- Las dos primeras semanas serán entendidas como período de prueba, pudiéndose poner término al contrato, sin invocar causal alguna, por cualquiera de las partes. Para poner término al contrato durante estas dos semanas, será necesario avisar con tres días de anticipación y pagar el tiempo servido.
- La jornada de trabajo de quienes se desempeñen puertas afuera depende del pacto entre las partes, pero no podrá ser superior a doce horas diarias, con una hora imputable a la colación. La jornada de los trabajadores puertas adentro también depende del pacto entre las partes, pero éstos deben tener al menos 12 horas de descanso absoluto (incluidas las horas destinadas a la comida).
- Los trabajadores puertas adentro tienen derecho a un día completo de descanso a la semana, el que puede ser fraccionado en dos medios días, a solicitud del trabajador.
- El sueldo mínimo de los trabajadores de casa particular equivale al 75% del sueldo mínimo nacional.
- Si fallece el jefe de hogar, el contrato de trabajo entre el trabajador de casa particular subsiste con el resto de los integrantes de la familia.
- El empleador deberá pagar las cotizaciones previsionales y además, depositar mensualmente una cantidad equivalente al 4,11% de la remuneración bruta en una libreta especial, que podrá ser girada por el trabajador al momento del despido, cualquiera sea la causa de terminación del contrato.
- En los casos de enfermedad del trabajador, el empleador deberá dar de inmediato aviso al organismo de seguridad social respectivo y estará además, obligado a conservarle el cargo, sin derecho a remuneración, por ocho días, si tuviera menos de seis meses de servicios; durante quince días, si hubiera servido más de un semestre y menos de un año, y por un período de hasta treinta días, si hubiera trabajado más de doce meses.

Contrato de trabajadores agrícolas

El Código del Trabajo distingue aquí las reglas aplicables a los trabajadores agrícolas permanentes de los trabajadores agrícolas de temporada (temporeros).

En lo que respecta a los trabajadores permanentes, se aplicarán las disposiciones de este contrato a la persona que trabaje directamente en el cultivo de la tierra bajo vínculo de subordinación y dependencia. En consecuencia, no se aplica a:

- Personal administrativo o profesional de faenas agrícolas (contadores, secretarias, gerentes, etc.).
- Personas que trabajan en aserraderos y plantas de explotación de maderas.

En lo relativo a la jornada de trabajo, la ley señala que será la que establezca el contrato, el que se registrará por el reglamento interno de la empresa, pero deberá considerar la norma mínima establecida en la ley, esto es, el promedio anual no puede exceder las ocho horas diarias.

Si por razones climáticas el trabajador no puede realizar sus labores, tendrá derecho a ser remunerado íntegramente, siempre que no haya faltado injustificadamente el día anterior (caso de ius variandi).

Ahora bien, la remuneración del trabajador agrícola podrá ser pactada mediante pago de dinero o especies, las que en todo caso, no podrán ser superiores al 50% del total de la remuneración.

Finalmente, es preciso establecer que el en este contrato de trabajo el empleador tiene la obligación de proporcionar al trabajador y su familia una vivienda higiénica y adecuada, salvo que éste resida cerca de la faena.

Trabajadores agrícolas de temporada (temporeros)

Por temporero, se entiende a todo trabajador que se desempeñe en faenas transitorias o de temporada en actividades de cultivo de la tierra, comerciales o industriales derivadas de la agricultura. Se incluyen también a los que se desempeñan en aserraderos y plantas de explotación de maderas.

El contrato del temporero debe escriturarse en un plazo máximo de 5 días siguientes a la incorporación del trabajador, sin perjuicio de que si esta obligación no se cumple se sanciona con multa al empleador pero el vínculo laboral existe de todos modos.

Otros aspectos relevantes de la legislación en materia de temporeros:

- El empleador está obligado a proporcionar al trabajador condiciones adecuadas e higiénicas de alojamiento, salvo que resida cerca de la faena.
- El empleador de mantener condiciones adecuadas para que los trabajadores puedan mantener, preparar y consumir alimentos.
- Si por condiciones de distancia o dificultad de transporte, los trabajadores no pueden llevar sus propios alimentos, el empleador deberá otorgarlos.
- Finalmente, el trabajador que ocupa veinte o más mujeres, debe mantener una sala cuna cercana.

Contrato de trabajo de futbolistas profesionales

La regulación legal del futbolista se encuentra en el decreto con fuerza de ley N° 1 del 14 de Julio de 1970, que se conoce como el "estatuto de los deportistas profesionales", el que se aplica sólo al futbolista y no a otros trabajadores del fútbol, como el médico de banca, entrenador, kinesiólogo del equipo, utilero, etc.

Este DFL señala que el trabajador puede recibir una retribución permanente que no forma parte de la remuneración, que es pactada por las partes y de carácter no imponible (se concibe como una especie de bonificación).

Los futbolistas están excluidos de las normas relativas a la jornada de trabajo, de remuneración mínima y de despido.

En todo caso, el empleador está obligado a pagar cotizaciones previsionales, la que es cancelada por la central de fútbol, a nombre del club y por un monto equivalente a "un sueldo vital escala A de Santiago", monto que asciende a unos \$3800 mensuales. Cabe señalar que todos los futbolistas cotizan en el Instituto de Normalización Previsional (INP), pudiendo ingresar a una AFP sólo mediante cotización voluntaria.

Finalmente, es preciso establecer que todos los contratos de futbolistas son a plazo fijo, no pudiendo transformarse en indefinidos.

. Este contrato no se encuentra regulado en el Código del Trabajo sino en el decreto con fuerza de ley número 1 de 1970 y sus posteriores modificaciones.

. El trabajador de casa particular es un tipo de personal de confianza, lo que implica que puede ser despedido sin expresión de causa (en el fondo, sólo por pérdida de confianza). Por ello, la ley exige que se deposite mensualmente una cantidad de dinero para que al término del contrato el trabajador pueda tener alguna suma, similar al derecho a la indemnización por años de servicio. En todo caso, la cantidad exigida es

particularmente exigua como para constituir una auténtica posibilidad de solventar la cesantía de este tipo de trabajadores (imagine que si el trabajador gana \$100.000 mensuales, su indemnización se va conformando por \$4.100 aproximadamente cada mes).

. El artículo 153 del código del trabajo obliga a todas las empresas que tengan más de diez trabajadores a confeccionar un reglamento interno de orden e higiene que, entre otras cosas, regula el sistema de turnos, normas de protección ante accidentes específicas de la faena, días y horas de pago de la remuneración, etc.