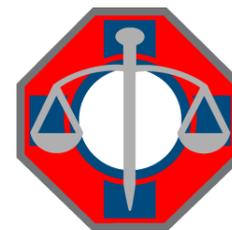


06 de Diciembre, 2022

# INGRESO AL TRABAJO EN EL SECTOR PRIVADO

CONSTANZA URRUTIA SCHWARZENBERG  
ABOGADA UDELAM



FALMED  
UDELAM  
UNIDAD DE  
DEFENSA  
LABORAL MÉDICA



FALMED



COLEGIO MÉDICO  
DE CHILE



# I. PRINCIPIOS RELEVANTES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN PRIVADA

- A) Autonomía de la voluntad
- B) Consensualidad

## A) AUTONOMÍA DE LA VOLUNTAD

Las partes definen las condiciones en que se producirá la relación jurídica, por ejemplo, determinando las condiciones de contratación, jornada de trabajo, obligaciones

## B) CONSENSUALIDAD

solo se requiere del consentimiento o acuerdo de voluntad de ambas partes



## II. EL CONTRATO DE TRABAJO

### A) ELEMENTOS:

- 1) Un acuerdo de voluntades entre empleador y trabajador (autonomía de la voluntad y principio de consensualidad).
- 2) Una prestación de servicios personales ejercidas por el trabajador;
- 3) Una remuneración de tales servicios por el empleador,
- 4) Vínculo de dependencia y subordinación.

### B) CARACTERÍSTICAS:

- 1.- Es bilateral.
- 2.- Es oneroso.
- 3.- Es conmutativo.
- 4.- Es principal
- 5.- Es nominado.
- 6.- Es dirigido.
- 7.- Es de tracto sucesivo.
- 8.- Es consensual.

### C) MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO



# A.1 Autonomía de la voluntad y consensualidad

## A.2 Servicios personales ejercidos por el trabajador

Artículo 3° letra c) define al trabajador como: *“toda persona natural que preste **servicios personales** intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo”*.

### **CONVENIOS A HONORARIOS:**

-Son una expresión genérica que se utiliza para designar cualquier contrato civil que, por no haber subordinación, no corresponde a un contrato de trabajo, pero en donde efectivamente hay prestación de servicios.

-Este tipo de contratos está pensado para personas que prestan servicios con cierta **autonomía**, es decir, para trabajadores independientes que desarrollan sus servicios en forma **esporádica** para una determinada empresa, sin estar sujetos a jornadas de trabajo, ni control de parte jefaturas, estando sólo regidos o regulados por los derechos y obligaciones que contiene el **contrato civil de prestación de servicios**. Se caracterizan principalmente por **no haber un vínculo de subordinación y no existir una remuneración**, ya que el pago es un **honorario**.

**-Crítica:** en la práctica son muy utilizados como una especie de contrato de trabajo encubierto.



## A.3 REMUNERACIÓN

- **El artículo 7º del Código del Trabajo** define el contrato de trabajo, señalando sus elementos tipificantes; a saber, prestación de servicios personales, realizados bajo subordinación o dependencia y retribuidos mediante una remuneración.
- La existencia de una remuneración y de una prestación de servicios personales.  
En otros términos, para que una persona detente la calidad de trabajador, se requiere:
  - (i) Que preste servicios personales;
  - (ii) Que la prestación de dichos servicios las efectúe bajo vínculo de subordinación o dependencia.
  - (iii) Que como retribución a los servicios prestados reciba una remuneración determinada.



## A.3 REMUNERACIÓN: PRINCIPIO RETRIBUTIVO

- ▶ Consiste en la verificación de las obligaciones básicas de la relación laboral, esto es, la de prestar servicios por parte del trabajador y la de pagar la remuneración convenida por el empleador.
- ▶ Existen otras obligaciones que forman parte de este principio, que también revisten importancia, como es la obligación del trabajador de acatar las disposiciones del reglamento interno de orden, higiene y seguridad (arts. 153 y siguientes) y la obligación del empleador de tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores (art. 184).



## A.4 SUBORDINACIÓN Y DEPENDENCIA

### SUBORDINACIÓN:

Es el elemento esencial para calificar un acuerdo como un contrato individual de trabajo.

**Jurisprudencia:** *“Esta característica se manifiesta en la continuidad de los servicios prestados, la obligación de asistencia del trabajador, el cumplimiento de un horario de trabajo, la supervigilancia en el desempeño de las funciones y la subordinación a controles e instrucciones impartidas por el empleador a cuyo acatamiento debe sujetarse el trabajador”.*

- *Espacio de tiempo significativo: jornada pactada.*
- *La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada.*
- *obligación de asumir la carga laboral pactada.*
- *el trabajador está sujeto a dependencia técnica y administrativa.*
- *supervigilancia del empleador: se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador.*
- *Las labores, permanencia y vida en el establecimiento, debe sujetarse a las normas de ordenamiento interno*



## B) CARACTERÍSTICAS DEL CONTRATO DE TRABAJO.

- 1.- Es bilateral.
- 2.- Es oneroso.
- 3.- Es conmutativo.
- 4.- Es principal
- 5.- Es nominado.
- 6.- Es dirigido.
- 7.- Es de tracto sucesivo.
- 8.- Es consensual.



# MODIFICACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Excepcionalmente el empleador puede, de manera unilateral, modificar el contrato en los casos que se refiere el **artículo 12 del Código del Trabajo**, recogiendo lo que la doctrina laboral denomina “*ius variandi*”.

El concepto de “*ius variandi*” significa la potestad del empleador de variar, de acuerdo a ciertos límites, la modalidad de prestación de servicios de las tareas del trabajador.

Por su parte, nuestros tribunales de justicia han definido al “*ius variandi*” como una excepción al principio general del derecho relativo a que los contratos bilaterales no pueden ser modificados unilateralmente; y en atención a su condición excepcional, debe interpretarse en forma restrictiva, excluyéndose entonces todas las modificaciones discriminatorias o que importen un menoscabo para el trabajador, el cual puede ser económico, social o moral.

Ahora bien, el artículo 12 antes mencionado establece que el empleador puede alterar la naturaleza de los servicios, el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición 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.

Francisco Walker, Derecho de las relaciones laborales, Editorial Librotecnia. T. I, p. 194.

Corte Suprema, 29 de noviembre de 2007, rol 2692-2007.



FALMED  
UDELAM

UNIDAD DE  
DEFENSA  
LABORAL MÉDICA

[www.udelam.cl](http://www.udelam.cl)



FALMED



COLEGIO MÉDICO  
DE CHILE