

Actualización de los Contratos de Trabajo

Circular N°8. De circulación para socios Aproval



Cada día la fiscalización se pone más rigurosa en exigir el cumplimiento de las distintas normas en materia laboral. En forma paralela, los trabajadores están siendo más exigentes en cuanto a sus derechos, por lo cual ante cualquier falta 'menor' de parte del empleador, todo el sistema juega en su contra.

Para estar al día, hay que partir corrigiendo y actualizando la documentación asociada a la relación laboral, y muy en especial, el contrato de trabajo, el cual, según el Código del Trabajo, debe estar actualizado en todas y cada una de sus modificaciones: *"Art. 11. Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo"*.

El Contrato de Trabajo

El contrato de trabajo es un acuerdo por el cual dos partes: empleador y el trabajador, se obligan recíprocamente. El empleador a otorgar una o más tareas, funciones o labores y a pagar por los servicios prestados por el trabajador y éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero.

Esto implica que cada vez que una persona ejerza labores remuneradas bajo dependencia de otro, se estará frente a un contrato de trabajo.

Existen muchas relaciones que podrían calificar como 'relación laboral', pero que las partes no suscriben como tal y emiten 'boletas de honorarios'. En este caso, ante un eventual conflicto, el empleador podría sufrir daños fuertes económicos si se acredita la situación de dependencia.

Acreditada la relación de dependencia (se reciben órdenes o instrucciones de un superior, se cumple horario, se sanciona por llegar tarde, etc.), se estará frente a una relación laboral no escrita en un documento, calificada como 'contrato de trabajo tácito', donde el Código del Trabajo en forma explícita señala: *"...la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador"*.

Por otro lado, también son numerosas las ocasiones en que existe un contrato de trabajo escrito, pero dado el tiempo transcurrido, varios de los 'acuerdos' originales han cambiado, por

ejemplo: funciones, forma de pago, monto de la remuneración, lugar de las labores, horarios u otras condiciones. Cuando ocurre, el empleador podrá ser afectado por dos situaciones:

- a) **Se ha configurado una cláusula tácita**, que es la situación en que las partes han modificado parte del contrato durante un tiempo y ello no ha quedado por escrito, por lo cual el trabajador ganó el derecho de que dicha condición se mantenga en el tiempo. Un ejemplo sería un 'Bono' que se ha otorgado durante más de tres ocasiones, lo cual al no estar escrito, se transforma en un beneficio 'permanente',
- b) **El fiscalizador aplica una multa** por *"No consignar por escrito las modificaciones del contrato de trabajo."*, lo cual es considerado una falta grave.

¿Cómo se actualiza el contrato?

Al menos una vez por año hay que revisar todos los puntos o cláusulas del contrato de trabajo vigente, verificando cuáles han cambiado:

Tareas o funciones. Ante las nuevas exigencias normativas, éste es uno de los puntos más relevantes a modificar en los contratos de trabajo vigentes.

Es habitual que los contratos antiguos digan que el trabajador realizará las funciones de 'trabajador agrícola', o bien, que la persona encargada de los papeles realizará las tareas de

‘secretaría’. Actualmente se exige que el contrato establezca con claridad las distintas tareas a realizar por el trabajador, quien podrá negarse a realizar una tarea no citada en el contrato, porque a su parecer le genera menoscabo. Por ejemplo un trabajador podría negarse a ser destinado a ‘desmalezar’, porque su contrato no dice eso.

Una forma apropiada de redactar sería:

“PRIMERO: De las Funciones. La Empresa ha contratado al Trabajador para que preste servicios en labores propias de Operario Agrícola en Lechería, por lo cual deberá desempeñar y ejecutar todo tipo de tareas propias de una explotación ganadera lechera, dentro de lo cual están, y sin que sea una lista taxativa, las tareas de: Manejo de ganado, ordeñar, lavar e higienizar equipos e instalaciones, forrajear, detectar celos, avisar e informar de anomalías en los animales o los procesos; cargar, repartir o aplicar todo tipo de insumos, materiales o productos; marcar animales, arrear, encerrar, atender partos, descornar, cargar, reparar cercos e instalaciones; instalar cercos eléctricos; limpieza de patios y corrales, aseos generales, entre otras tareas de producción o mantención propias de la actividad ganadera lechera.

“Para el cumplimiento de las labores comprometidas que requieran el empleo de maquinaria agrícola, el trabajador necesita poseer Licencia de Conducir Clase D, lo cual lo habilita para manejar tractores y maquinarias agrícolas. De no contar con dicha Licencia no podrá ejercer estas labores.”

Remuneración. Deberá aparecer actualizada en los contratos o en anexo al mismo, por lo menos una vez al año, incluso para ratificar que se mantienen inalterados. Esta obligación incluye los distintos tipos de remuneración:

- **Sueldo.** Lo habitual es que se modifique el sueldo cada vez que aumenta el Ingreso Mínimo Mensual, pero habrá que hacerlo cada vez que se pacte un nuevo sueldo.
- **Bonos.** Pueden ser permanentes (bono de leche) o temporales (bono por siembra). La

redacción deberá indicar el monto en dinero y su forma de cálculo, la condición para ganarlo y la temporalidad de su vigencia.

- **Regalías.** Las regalías corresponden a bienes físicos que se le otorgan al trabajador, siendo la más frecuente, la casa habitación. Debe establecerse la regalía y el monto en que se avalúa, pues por ser remuneración, dicho monto está sujeto a descuentos por cotizaciones, además de aumentar la base imponible.
- **Tratos.** Es una forma de pago por unidad realizada (kg, fardo, animal, caja, otras). Además se pueden establecer condiciones de calidad para obtener el pago (por ejemplo de un bono de ternero de \$x por ternero entregado con un peso mínimo de 60 kg). Todo debe quedar claramente establecido en el contrato o en anexo al mismo.

Horario. Con los últimos cambios de horarios (o no cambio), es necesario modificar los horarios para un mejor provecho de la luz solar. En este caso u otros cambios de horarios, el cambio debe quedar suscrito en anexo al contrato o en el contrato mismo.

En materia agrícola hay que recordar que existe la posibilidad de pactar horarios de ‘invierno’ y ‘verano’, con la condición que el promedio anual no sea superior a 7,5 horas diarias o 45 hrs semanales.

Otras condiciones. En algunos casos específicos, es posible pactar condiciones especiales entre el trabajador y el empleador, todo lo cual debe quedar por escrito, por ejemplo una ‘indemnización pactada del 50% ante la renuncia voluntaria’, lo cual obviamente deberá quedar pactada por escrito en el contrato o en anexo.

Cláusulas especiales

Existen algunas cláusulas especiales para algunas categorías de trabajadores, lo cual es necesario incorporar en los contratos o en anexo al mismo:

- **Prohibición de efectuar negociaciones en el giro de la empresa.** Esta es una cláusula propia de administradores de predios y otras categorías que pueden perjudicar la marcha de la empresa al utilizar recursos físicos o intangibles de la empresa en su propio beneficio. De agregar esta condición en el contrato o en anexo, el trabajador que incumple habrá conformado una causal de término de contrato sin derecho a indemnización alguna.
- **Confidencialidad.** Algunos trabajadores tienen acceso a información sensible para la empresa (cartera de clientes, procesos, estados financieros, otros), por lo cual es conveniente establecer este tipo de cláusula en el contrato, con lo cual su incumplimiento se establece y considera una causal de término de contrato sin derecho a indemnización alguna.
- **Prohibición de negociar colectivamente.** El artículo 305 del Código del Trabajo establece que se podrá pactar en el contrato de trabajo la prohibición de negociar colectivamente a:
 1. Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada;
 2. Los gerentes, subgerentes, agentes y apoderados, siempre que en todos estos casos estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración;
 3. Las personas autorizadas para contratar o despedir trabajadores, y
 4. Los trabajadores que de acuerdo con la organización interna de la empresa, ejerzan dentro de ella un cargo superior de mando e inspección, siempre que estén dotados de atribuciones decisorias sobre políticas y procesos productivos o de comercialización.

Si el contrato nada dice, se entenderá que esos trabajadores pueden integrar sindicatos y negociar colectivamente.

Cómo actualizar el contrato en la práctica?

Para actualizar el contrato deberán seguirse los siguientes pasos:

1. Revisar el contrato vigente para cada trabajador.
2. Anotar las condiciones que se mantienen, las que se modificarán y las que se agregarán o suprimirán.
3. Redactar un nuevo contrato. Al nuevo contrato colocar lo siguiente, luego de la identificación de las partes: *“Entre las partes antes identificadas, se ha convenido la siguiente actualización al Contrato de Trabajo que los vincula laboralmente desde el 00 de mes de 0000. Todo lo contenido en este contrato actualiza los términos de la relación laboral, sin afectar la antigüedad del trabajador”*.
4. Pedirle al trabajador que suscriba el nuevo contrato, el cual debe ajustarse 100% a las reales condiciones laborales vigentes.

Dónde obtengo un formato de contrato de ejemplo?

Para los socios de Aproval, se han preparado algunos formatos de ‘actualización de contratos’ que pueden ser utilizados de base para confeccionar las actualizaciones que deben aplicarse en las distintas empresas lecheras.

Luego de esta importante tarea, debe seguirse con el resto de la documentación laboral, lo cual abordaremos en siguientes circulares.

Resumen

En el actual escenario laboral en que se han generado muchas expectativas con la reforma que está concluyendo, la primera misión para no tener problemas, es abordar la actualización de los contratos vigentes.

Manuel Saavedra Correa, Ing. Agr., para Aproval