

# EL DERECHO DEL TRABAJO DE LA EMPRESA

Profesor RICARDO JURI SABAG

NATURALEZA: ELECTIVO

REQUISITOS: DERECHO DEL TRABAJO II

NÚMERO DE CRÉDITOS: 4

## I. DESCRIPCION DEL CURSO

El curso *El Derecho del Trabajo de la Empresa* pretende abordar las cuestiones jurídico-laborales más relevantes en el ámbito de la empresa y, por ello, se estudiará la aplicación de modelos flexibles de gestión de recursos humanos en ella que sean compatibles con nuestra legislación laboral.

La perspectiva del curso se justifica porque las empresas deben actuar en un contexto cambiante que ha modificado las condiciones en que se desarrolla su actividad y su relación con los agentes del entorno, entre ellos, sus propios trabajadores.

Las variaciones que han producido las modificaciones del entorno son, entre otras:

- Los cambios tecnológicos que se producen a un ritmo muy intenso y con una mayor frecuencia.
- La internacionalización e intensificación de la competencia, tanto en factores como el precio como la reducción de las barreras comerciales, el exceso de oferta sobre la demanda y la recesión económica.
- Los cambios en el orden económico internacional y la globalización de la economía.
- La diferenciación de la demanda de consumo producto del incremento de la renta de sectores medios.
- El desarrollo progresivo del consumismo y de la cultura ecológica han provocado modificaciones legislativas tendientes a proteger a los consumidores y las condiciones medioambientales.
- Los nuevos estilos sociales que han modificado los roles familiares de hombres y mujeres, por ejemplo, en el cuidado de los hijos.

Estas variaciones han llevado a las empresas a adoptar modelos de gestión empresarial flexibles que les permitan adaptarse a los cambios sin experimentar un detrimento en su posición competitiva.

Estos modelos de gestión empresarial flexible deben tener necesariamente en cuenta las

restricciones que les impone la legislación laboral.

Por lo anterior, se analizarán las posibilidades que otorga nuestra regulación social a las empresas para implementar los modelos señalados, en lo relativo a horarios flexibles, polifuncionalidad del personal y compensaciones asociadas a productividad, entre otros.

De igual manera, se estudiará la relación de las empresas con otros agentes del entorno en que deben actuar: agencias reguladoras (Dirección del Trabajo), órganos de adjudicación (tribunales de justicia) y sujetos de representación colectiva (sindicatos).

## **II. OBJETIVO GENERAL**

Al término del curso el alumno será capaz de analizar la legislación laboral aplicable a un modelo de gestión flexible de los recursos humanos en las empresas.

## **III. OBJETIVOS ESPECIFICOS**

- El alumno será capaz de analizar la relación existente entre la gestión empresarial flexible y las restricciones jurídicas en materia laboral.
- El alumno será capaz de analizar la relación de la empresa y otros agentes que actúan en su entorno: agencias reguladoras, órganos jurisdiccionales y organizaciones sindicales.
- El alumno será capaz de aplicar casos teóricos o reales a modelos de gestión flexible de recursos humanos.

## **IV. CONTENIDOS DEL CURSO**

### ***Primera Unidad. La empresa en un entorno cambiante***

#### **1ª Sección. La gestión empresarial flexible.**

- a. La flexibilidad económica.
- b. La flexibilidad productiva.

#### **2ª Sección. La flexibilidad laboral**

- a. Flexibilidad numérica.
- b. Flexibilidad funcional.
- c. Flexibilidad salarial.

## ***Segunda Unidad. El modelo de gestión flexible de recursos humanos y la legislación laboral chilena***

### **1ª Sección. Flexibilidad numérica externa.**

- a. Flexibilidad numérica externa de entrada
  - a.1 La descentralización productiva
    - a.1.1 La subcontratación
    - a.1.2 El trabajo suministrado
    - a.1.3 El trabajo temporal
  - a.2 Las modalidades de contratación
    - a.2.1 El contrato de jornada parcial
    - a.2.2 Los contratos de formación
    - a.2.3 Los contratos temporales
- b. Flexibilidad numérica externa de salida.
  - b.1 El término del contrato de trabajo.
    - b.1.1 Por voluntad concurrente de las partes
    - b.1.2 Por voluntad unilateral del empleador
    - b.1.3 Por voluntad unilateral del trabajador
    - b.1.4 Por muerte o invalidez del trabajador.
  - b.2 Las indemnizaciones por término del contrato.
  - b.3 La quiebra de la empresa.

### **2ª Sección. Flexibilidad numérica interna.**

- a. El horario y tiempo de trabajo.
  - a.1 La ordenación del tiempo de trabajo.
  - a.2 La duración del tiempo de trabajo.
- b. La movilidad geográfica y funcional.
  - b.1 El *ius variandi*

### **3ª Sección. Flexibilidad salarial.**

- a. La estructura de remuneraciones.
- b. La remuneración fija.
- c. La remuneración variable.
  - c.1 Incentivos asociados a productividad
  - c.2 Los planes de *stock options*
  - c.3 Las gratificaciones

### **4ª Sección. Flexibilidad funcional**

- a. La polifuncionalidad.
- b. La capacitación del personal.

***Tercera Unidad. La empresa y su relación con otros agentes de su entorno.***

**1ª Sección. Las agencias reguladoras.**

- a. La Dirección del Trabajo.
  - a.1 Los procedimientos inspectivos
  - a.2 Los reclamos administrativos y judiciales
- b. Las superintendencias.

**2ª Sección. Los órganos jurisdiccionales.**

- a. El recurso de protección y la Dirección del Trabajo.
- b. El nuevo procedimiento laboral.

**3ª Sección. Las organizaciones sindicales y el ejercicio de la libertad sindical.**

- a. La representación de los trabajadores.
  - a.1 Las organizaciones sindicales.
  - a.2 El delegado del personal.
- b. Otras formas de participación colectiva en la empresa.
  - b.1 Los comités paritarios y bipartitos.
- c. La negociación colectiva.
- d. El derecho de huelga.

**V. RÉGIMEN DE ASISTENCIA**

La asistencia al curso es voluntaria. Por ello, no se exigirá un porcentaje mínimo de asistencia para aprobar el curso.

**VI. CONTROLES Y PONDERACIÓN DE LOS MISMOS**

Se efectuarán dos controles en las fechas fijadas por la Dirección de Escuela. Al término del semestre, los alumnos deberán rendir un examen final.

El control tendrá una ponderación de 50% y el examen un 50%.

**VII. METODOLOGÍA**

Se desarrollará el curso mediante la metodología de la *clase activa*. La mayoría de las clases serán introducidas con un caso práctico que los alumnos deberán discutir y resolver, individual o colectivamente.

## VIII. PROGRAMACIÓN

| Clase | Contenido   |
|-------|---|
| 1     | <b>Introducción al curso.</b> Explicación, objetivos, metodología, bibliografía.  |
| 2     | <b>La gestión empresarial flexible.</b> El modelo de flexibilidad empresarial y sus implicancias en el derecho del trabajo. |
| 3     | <b>La empresa.</b> El concepto legal y su función.  |
| 4     | <b>La empresa.</b> El uso abusivo de la personalidad jurídica. La sucesión de la empresa.                                   |
| 5     | <b>La flexibilidad laboral.</b>   |
| 6     | <b>Flexibilidad numérica externa de entrada.</b> Los contratos temporales.  |
| 7     | <b>Flexibilidad numérica externa de entrada.</b> Los contratos de formación.  |
| 8     | <b>Flexibilidad numérica externa de entrada.</b> El trabajo en régimen de subcontratación.                                  |
| 9     | <b>Flexibilidad numérica externa de entrada.</b> Las empresas de servicios transitorios.                                    |
| 10    | <b>Flexibilidad numérica externa de salida.</b> La causal de necesidades de la empresa y su función como desahucio          |
| 11    | <b>Flexibilidad numérica externa de salida.</b> El régimen de indemnizaciones por término del contrato de trabajo.          |
| 12    | <b>Flexibilidad numérica interna.</b> La duración y ordenación del tiempo de trabajo.                                       |
| 13    | <b>Flexibilidad numérica interna.</b> La jornada laboral y los descansos.   |
| 14    | <b>Flexibilidad numérica interna.</b> La movilidad geográfica y funcional.  |

|    |   |
|----|---|
| 15 | <b>Flexibilidad salarial.</b> La estructura de remuneraciones: fija y variable.   |
| 16 | <b>Flexibilidad salarial.</b> El ingreso mínimo mensual y las gratificaciones.  |
| 17 | <b>Flexibilidad salarial.</b> Los incentivos de producción y los planes de <i>stock options</i> .   |
| 18 | <b>Flexibilidad funcional.</b> La polifuncionalidad y la formación profesional.   |
| 19 | <b>La Dirección del Trabajo.</b> Facultades interpretativas y fiscalizadoras.   |
| 20 | <b>La Dirección del Trabajo.</b> El ejercicio de sus facultades inspectivas.  |
| 21 | <b>La Corte Suprema.</b> El control jurisdiccional de las facultades interpretativas y fiscalizadoras de la Dirección del Trabajo.            |
| 22 | <b>El nuevo procedimiento laboral.</b> El impacto en la gestión y administración de los recursos humanos en la empresa.                       |
| 23 | <b>El nuevo procedimiento laboral.</b> Los procedimientos de tutela laboral (derechos fundamentales) y de protección de la libertad sindical. |
| 24 | <b>Los sindicatos.</b> La libertad sindical conforme a la Organización Internacional del Trabajo.   |
| 25 | <b>La participación de los trabajadores.</b> Los comités paritarios y bipartitos (higiene y seguridad, y capacitación)                        |
| 26 | <b>El modelo de negociación colectiva.</b> La legislación laboral chilena y los convenios internacionales sobre libertad sindical.            |
| 27 | <b>El derecho de huelga.</b> El reemplazo de huelguistas.   |
| 28 | Clase final.  |

## IX. BIBLIOGRAFÍA

Albizú, Eneka. *Flexibilidad laboral y gestión de los recursos humanos*, Editorial Ariel, Barcelona (1997), pág. 25-68.

Gamonal, Sergio. *La flexibilidad laboral*, Cuadernos Jurídicos N°5, Facultad de Derecho, Universidad Adolfo Ibáñez, Viña del Mar (1996).

Lagos, Ricardo A., “¿Qué se entiende por flexibilidad del mercado de trabajo?”, en Revista de la Cepal, Comisión Económica para América Latina y el Caribe”, N°54, Santiago (1994) , pág. 81-95.

Lizama, Luis, *La Dirección del Trabajo: una explicación de su facultad para interpretar la legislación laboral chilena*, Facultad de Derecho, Universidad de Chile, Santiago (1998).

Lizama, Luis. *¿Qué y cuánta flexibilidad en el derecho individual del trabajo chileno?*, Programa Derecho y Economía, Universidad de Chile, Cuaderno N°2, Santiago (2000).

Lizama, Luis. *Derecho del Trabajo*, Editorial Lexis Nexis, Santiago (2003).

Lizama, Luis y Ugarte, José Luis. *Subcontratación y suministro de trabajadores*, Editorial Lexis Nexis, Santiago (2007).

Montero, Cecilia, “Estrategias de flexibilidad laboral en la empresa chilena: estudio de casos”, en Colección Estudios, Cieplan, N°43, Santiago (1996), pág. 143-182.

Ozaki, Muneto. *Negociar la flexibilidad. Función de los interlocutores sociales y del Estado*, Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra (2000).

Romaguera, Pilar, “Flexibilidad laboral y mercado de trabajo en Chile”, en Colección Estudios, Cieplan, N°43, Santiago (1996), pág. 5-14.

Tapia, Francisco, "La flexibilidad en el derecho chileno del trabajo", en *Experiencias de flexibilidad normativa*, Ed. Universidad Nacional Andrés Bello, Santiago (1992), pág. 57-105.

Ugarte, José Luis. *El nuevo Derecho del Trabajo*, Editorial Universitaria, Santiago (2004).

Walker Errázuriz, Francisco, “La flexibilidad laboral y los principios orientadores del derecho del trabajo, teniendo en cuenta, en forma particular, algunos aspectos de la legislación chilena”, inédito, Santiago (1997).