

DERECHOS DEL EMPLEADOR Y SEGURIDAD LABORAL.

www.lexpopuli.cl

1.- INTRODUCCIÓN.

Generalmente se habla sobre los derechos de los trabajadores olvidando que a todo derecho le corresponde, como contrapartida, una obligación. En materia de Prevención de Riesgos conocemos determinadamente cuales son los derechos de los trabajadores y las obligaciones de sus patronos o empleadores, cuyo origen nace en la misma Constitución Política y se desborda por los causes legales: Código del Trabajo; ley 16.744 y el frondoso paisaje de decretos supremos. Pues, bien, en equilibrio con estas obligaciones empresariales, existen derechos innegables que les corresponden y que son necesarios para un cabal cumplimiento de la normativa socio jurídico que informa la Seguridad Social en general.

2.- PRESUPUESTOS.

Conviene expresar que las normas internacionales, como las de orden interno, partiendo de la Constitución entregan el marco cultural en que se desenvuelve la acción productiva que conecta a trabajadores y patronos con la sociedad. Esta realidad debe ser comprendida en su manifestación integral, reflejando la verdadera composición de factores sociales y su importancia relativa en el ámbito que enmarca. Así, la responsabilidad del Estado no es hoy la misma de ayer. La participación limitada a la subsidiariedad de su acción, es decir, solamente cuando los particulares no sean idóneos, aptos, capaces o cuando estos desprecien su opción, solamente en ese caso puede actuar el Estado en el plano económico.

Ello evidentemente limita su capacidad y por consecuencia su responsabilidad. El Estado en cambio debe establecer las condiciones necesarias para que el libre juego de la actividad se manifieste en forma equilibrada y equitativa, permitiendo gracias a ello, el desarrollo personal, espiritual y material de todos los habitantes.

Estos presupuestos son:

- a) El marco jurídico contractual, base de las relaciones entre trabajadores y patronos.
- b) La concepción de una organización económica de libertad absoluta de mercado.
- c) El concepto de propiedad privada de los medios de producción.
- d) La no propiedad del empleo.

3.- ANÁLISIS.

a) En el primer punto podemos visualizar que el marco jurídico contractual entrega un elemento diferenciador de lo que es el contrato de trabajo, respecto de cualquier otro contrato. Es el entendimiento que el trabajador siempre se encontrará sujeto a subordinación y dependencia del empleador. Desde ya, la norma jurídica contractual distingue entre la colaboración, cooperación, mandato, arrendamiento o venta de servicios o funciones, con la antigua doctrina que entrega a disposición del patrono el tiempo de su contraparte, pero también el control, la disciplina y la vigilancia de este. Entonces el patrono tiene al respecto estos derechos:

- 1.- Propiedad del tiempo contratado al trabajador.
- 2.- Control de la actividad desarrollada por el trabajador.
- 3.- Facultades disciplinarias, especialmente de orden y seguridad.
- 4.- Facultad de vigilancia, tanto de la persona como de las funciones.

De lo anterior reflexionamos que el contrato de trabajo presenta una fuerte manifestación de disciplina, organización y gestión integrada como elemento de la especie del contrato. Ello permite que en la actualidad el empresario controle toda la actividad interna del trabajador en los espacios laborales, con la sola limitación de aquellas normas que podrían conculcar los derechos esenciales del trabajador, como tal y como persona.

a-1) En la manifestación de sus derechos el empleador puede ejercer estas funciones de control por si mismo o por medio de sus agentes o funcionarios. Los que no dejan de ser trabajadores por este hecho, pero que por su calidad, formación, profesión, constituyen el grupo de trabajadores de confianza del empleador.

a-2) Es más, este ejercicio puede el empresario abandonarlo o entregarlo a terceros. Hoy las nuevas técnicas de gestión empresarial aconsejan, con el objeto de disminuir costos mercerizar una serie de actividades internas, por lo que el empresario delega funciones en otros empleadores denominados contratistas o subcontratistas, quienes aportan su especialización, sus trabajadores y su propia gestión.

a-3.- Esto no significa de modo alguno que el empresario pierda el control, sus facultades de vigilancia y su autoridad en el interior de la empresa o faena. Al contrario, le es de suma conveniencia coordinar operaciones en las que sus decisiones tienen una gran importancia, en la concepción global de la empresa.

a-4.- En un lugar de privilegio se encuentra todo lo concerniente a la disciplina laboral. En este aspecto, nunca bien tratado ni perfilado, a nuestro entender el empresario tiene grandes facultades, especialmente en el campo de la Prevención de Riesgos Laborales. En efecto, una empresa sin Gestión en Prevención de Riesgos, se encuentra tarde o temprano destinada a soportar grandes pérdidas en hombres, maquinarias, producción y gastos indemnizatorios. Por ello, las facultades que la Ley otorga al empresario se encuentran dispersas por las más variadas normas, no sólo del trabajo, sino, también las sustantivas o de fondo.

Un ejemplo para ilustrar lo expresado, se encuentra en el art. 160 Nro. 1, 5 y 7 del Código Laboral, cuando se refieren a la responsabilidad de la empresa en la falta de vigilancia que permite el Acoso Sexual, de lo cual responde el empresario.

Por otra parte el Nor. 5, citado, preceptúa que se faculta al empresario o empleador a despedir en forma inmediata, sin indemnización alguna, al trabajador que actuando negligentemente ponga en riesgo las máquinas, herramientas y a sus propios compañeros de trabajo.

Del mismo modo se expresa en Nro.7, en cuanto, autoriza el despido si el trabajador incumple gravemente las obligaciones del contrato laboral. Las más importantes de las obligaciones del empleado o trabajador, es la de cumplir con el mandato legal de tomar las medidas de Prevención de Riesgo que su empleador le entregue: sistemas de trabajo adecuado; buenas prácticas laborales; uso de elementos de seguridad personal; obedecer las instrucciones de supervisores, capataces o prevencionistas, etc.

Debemos recordar que los arts. 10 y 11 del Código del Trabajo, establecen el modo como las partes involucradas en el contrato pueden establecer de común acuerdo obligaciones, las que generalmente se reiteran en el reglamento de Orden, Higiene y Seguridad, documento que pasa a ser parte integrante del Contrato de Trabajo, y en consecuencia obliga por igual a empleado y empleador. (Estos acuerdos sólo se limitan en la medida que no alteren los derechos que son irrenunciables y que otorga la Ley al trabajador).

Los arts. 154, 155 y 156, del Código del Trabajo expresan:

Artículo 154. El reglamento interno deberá contener, a lo menos, las siguientes disposiciones:

1. las horas en que empieza y termina el trabajo y las de cada turno, si aquél se efectúa por equipos;
2. los descansos;
3. los diversos tipos de remuneraciones;
4. el lugar, día y hora de pago;

5. las obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores;
6. la designación de los cargos ejecutivos o dependientes del establecimiento ante quienes los trabajadores deban plantear sus peticiones, reclamos, consultas y sugerencias;
7. las normas especiales pertinentes a las diversas clases de faenas, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores;
8. la forma de comprobación del cumplimiento de las leyes de previsión, de servicio militar obligatorio, de cédula de identidad y, en el caso de menores, de haberse cumplido la obligación escolar;
9. las normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad que deban observarse en la empresa o establecimiento;
10. las sanciones que podrán aplicarse por infracción a las obligaciones que señale este reglamento, las que sólo podrán consistir en amonestación verbal o escrita y multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria, y
11. el procedimiento a que se someterá la aplicación de las sanciones referidas en el número anterior.

Las obligaciones y prohibiciones a que hace referencia el número 5 de este artículo, y, en general, toda medida de control, sólo podrán efectuarse por medios idóneos y concordantes con la naturaleza de la relación laboral y, en todo caso, su aplicación deberá ser general, garantizándose la impersonalidad de la medida, para respetar la dignidad del trabajador.

Artículo 154 bis.- El empleador deberá mantener reserva de toda la información y datos privados del trabajador a que tenga acceso con ocasión de la relación laboral.

Artículo 155. Las respuestas que dé el empleador a las cuestiones planteadas en conformidad al número 6 del artículo 154 podrán ser verbales o mediante cartas individuales o notas circulares, pudiendo acompañar a ellas los antecedentes que la empresa estime necesarios para la mejor información de los trabajadores.

Artículo 156. Los reglamentos internos y sus modificaciones deberán ponerse en conocimiento de los trabajadores treinta días antes de la fecha en que comiencen a regir, y fijarse, a lo menos, en dos sitios visibles del lugar de las faenas con la misma anticipación. Deberá también entregarse una copia a los sindicatos, al delegado del personal y a los Comités Paritarios existentes en la empresa.

Además, el empleador deberá entregar gratuitamente a los trabajadores un ejemplar impreso que contenga en un texto el reglamento interno de la empresa y el reglamento a que se refiere la ley N° 16.744.

Más aún, existen sanciones previas al despido directo, como multas y suspensiones, todas dirigidas a hacer reflexionar al trabajador pertinaz en el incumplimiento de las normas de prevención, como lo señala el Art. 157 del Código del Trabajo.

Artículo 157. En los casos en que las infracciones por parte de los trabajadores a las normas de los reglamentos internos se sancionen con multa, ésta no podrá exceder de la cuarta parte de la remuneración diaria del infractor, y de su aplicación podrá reclamarse ante la Inspección del Trabajo que corresponda.

Las multas serán destinadas a incrementar los fondos de bienestar que la empresa respectiva tenga para los trabajadores o de los servicios de bienestar social de las organizaciones sindicales cuyos afiliados laboren en la empresa, a prorrata de la afiliación y en el orden señalado. A falta de esos fondos o entidades, el producto de las multas pasará al Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, y se le entregará tan pronto como hayan sido aplicadas.

b.- Libertad absoluta de mercado.

Ello viene a significar que el empresario o empleador tiene el más amplio de los derechos constitucionales para iniciar toda clase de trabajos o negocios, cualquiera sea su naturaleza, envergadura, en cualquier lugar del país, como persona natural o en sociedad. Solo le limitan las normas de orden público, la moral y la propia legislación.

En el ejercicio de esta actividad habrá muy pocas disposiciones que regulen su negocio. Pues, desde los precios, proveedores, usuarios o compradores, no hay restricción más que las señaladas. Ello, por cuanto el sistema imperante en la actualidad se basa precisamente en la más absoluta libertad de comercio. Sus normas se encuentran vigiladas por la Organización Mundial de Comercio quien opera en concordancia con las normas impartidas por esta organización a la cual nuestro país se encuentra incorporado.

b-1.- Facultad de Asociarse.

Como ya se dijo, entre estas facultades se encuentra la de asociarse para una mejor disponibilidad de capitales u optimización de las utilidades. Dichas sociedades pueden entre nacionales o con aportes de capital extranjero. Este Derecho de asociación, se extiende al derecho a asociación vinculante geográficamente; por actividad; por servicios o productos, etc.

b-2.- El empleador tiene el derecho a negociar.

Esto es sentarse a la mesa junto a los dirigentes sindicales para establecer los beneficios futuros de los trabajadores y sus obligaciones. Ello ha dado nacimiento a un nuevo derecho, o al menos, a una nueva especialidad jurídica, pues, respetando los pisos

legales, se establecen normas que para las partes son verdaderas leyes y que en el plano doctrinario pueden ser recogidas como ejemplos de usos y costumbres.

b-3.- Término unilateral del Contrato de Trabajo.

El empleador tiene facultades para poner término al contrato de trabajo en el tiempo o momento que lo estime conveniente. Nada le impide despedir a un trabajador. El despido unilateral existe y es habitual en nuestro país. El asunto de divergencia se encuentra en el respeto a los derechos que la ley y el contrato le otorgan al trabajador despedido. Cumplidos todos y cada uno de ellos, el empleador puede poner término al contrato sin ningún impedimento.

c.- El derecho de propiedad de los medios de producción.

Es uno de los pilares con que cuenta el empleador para sostener el andamiaje contractual y legal, en su actividad productiva. Las disposiciones sobre esta materia implican incluso, que un atentado a estos medios de producción, constituyen al mismo tiempo una violación de las normas sobre seguridad nacional. Es pues, la propiedad privada, una manifestación del poder económico del sistema productivo. Su rigidez y frialdad es de tal magnitud que instituciones laicas y religiosas se encuentran constantemente advirtiendo de los peligros que implica la soberbia en el manejo de estos bienes que, con una buena dirección y una orientación humanista, podrían entregar una magnífica recompensa de paz e igualdad a los habitantes de este país.

c-1 El derecho de propiedad implica en concepto económico, la inmutabilidad del sistema.

En efecto, si no se dan estas señales a los poseedores, difícilmente se interesarían en invertir, desarrollar o crear elementos, unidades o empresas que absorban la cesantía y permitan la mejor redistribución del ingreso nacional.

Es una facultad silenciosa, pero que es tan efectiva, que constituye el color de las flores para los inversionistas, tal como lo es para la recolectoras de polen. No existiría la menor posibilidad de ajuste, si permanentemente se estuviera cambiando el sistema de propiedad. Ello influye no sólo en este acápite, también, en la inversión, impuestos, cesantía, desarrollo, etc.

d.- ¿Cuál es la mayor incidencia a favor de los empleadores?

La circunstancia que en nuestro país: no existe propiedad del cargo, de la función ni del empleo.

De tal modo que el empresario tiene la más completa libertad de (a) elegir a sus trabajadores, pero también (b) de despedirlos.

Se puede expresar que en los términos actuales hay un excelente acondicionamiento a la flexibilidad laboral del trabajo. Al contrario, lo que no existe es una flexibilidad empresarial, es decir, no hay un aporte real y verdadero para que el empresario en los tiempos de abundancia, aumente su dotación de trabajadores, disminuya turnos, contrate externos, lo que redundaría sin objeción alguna en una economía más dinámica.

No obstante, la vieja doctrina de la oferta y la demanda aún hace estragos en nuestros sistemas económicos, olvidando los empresarios que el trabajo, así como la empresa tienen un fundamento social y ético, indispensable para la prolongación de la existencia de este período de libertad de mercado, donde la obligación social de la empresa se ha ignorado.

4.- CONCLUSIÓN.

El tema de los Derechos del Empleador, empresario o patrono, no se han agotado en esta breve exposición. Al contrario, cada lector podrá aumentar o ampliar estos derechos, que son los que a prima facie mejor se visualizan. Nuestras normas son abundantes en derechos para el empleador. Sólo hemos tratado de asociarlos, en esta oportunidad a la Prevención de Riesgos, porque es necesario hacer reflexionar, especialmente a los medianos y pequeños emprendedores, que con una buena capacitación pueden encontrar los elementos legales para conducir por aguas tranquilas sus empresas y no caer en decisiones espontáneas y viscerales, que ponen en riesgo su existencia, con perjuicio para los mismos trabajadores, los propios empresarios y la sociedad toda, interesada en la buena salud de las fuentes de trabajo. (www.manuelmunoz.cl) (Constitución Política Art. 19 Nro. 21 y 24.)

UN DERECHO INDISCUTIBLE.

El Derecho Laboral se basa en realidades y la nuestra reconoce dos circunstancias en que podemos estar plenamente de acuerdo, si no entramos al terreno axiológico. Estas realidades son:

- 1.- El marco jurídico económico donde las relaciones laborales se desarrollan. Es decir, un sistema económico de libre mercado.
- 2.- La propiedad privada de los medios de producción.

Para nuestra proposición basta tener claras estas condiciones presupuestarias, pues, lo que trataremos de establecer es que la ley actual otorga al empresario facultades suficientes para que el mismo, o los organismos en que se apoya, puedan actuar como colaboradores en la Gestión de Prevención de Riesgos y Enfermedades Profesionales.

La Constitución Política del Estado garantiza a los empresarios no sólo el derecho a la propiedad, también la facultad inalienable de realizar cualquier actividad económica, con tal que no sea contraria a la ley, las buenas costumbres y el orden público. (Garantías Constitucionales de Libertad de Comercio y de propiedad Privada).

Más aún, en esta materia el Estado se encuentra inhibido de actuar como sujeto económico activo. Su capacidad creadora de empresas puede manifestarse solamente cuando las condiciones especiales impidan que los particulares lo hagan. Es lo que se denomina el "Principio de la Subsidiariedad".

El Estado ni sus agentes, pueden realizar acciones discriminatorias en materia económica, respecto de los Empresarios. Lo cual tiene una enorme importancia en relación a los "tributos", pero además, respecto a las leyes laborales; de seguridad social y de protección laboral.

Esta realidad, perceptible desde cualquier punto del universo donde se encuentran los inversionistas, ayuda a mantener las reglas del juego económico y permite mantener posiciones de tranquilidad social y seguridad para todos los actores de la economía, los empresarios, los trabajadores, la sociedad en general y asegura un

paisaje armonioso, que invita a la participación activa en el sistema económico, digámoslo con un sentido realista, al menos teóricamente.

Se reconoce también el derecho a poseer, detentar, hacer uso y explotar medios de producción y las utilidades y ganancias que de ellos se obtenga.

Ello permite como consecuencia el intercambio comercial, nacional e internacional, el derecho a crear industrias, actividades económicas de todo tipo y a acceder a sus frutos.

Para que ello pueda ser realizado, la definición legal de Contrato de Trabajo expresa que, el empleador paga al trabajador una remuneración como contrapartida de las funciones que éste cumple bajo subordinación y dependencia.

La subordinación y dependencia es un elemento clave para reconocer el Contrato de Trabajo.

Su significación es mucho mayor que lo que la ley expresa. En efecto, significa que el trabajador se encuentra sometido a la disciplina del patrono; que debe cumplir las funciones para las que ha sido contratado; implica una tácita actitud de lealtad, en el ejercicio de sus tareas; un deber de cuidado a fin de no provocar siniestros que pongan en riesgo la salud y la vida de sus compañeros de trabajo; responsabilidad en el uso de las herramientas y maquinarias a fin que estas no sean dañadas, salvo el desgaste propio de la buena utilización; reciprocidad al riesgo del empresario que se manifiesta en la defensa y protección de los bienes que permiten la obtención recurso al trabajador, en el caso que estos se encuentren sometidos a riesgos de pérdida o destrucción.

El empresario en resumen tiene facultades de gestión; fiscalización; control y disciplina laboral.

Ignorancia en las facultades legales de gestión.

Desgraciadamente se observa en las empresas que estas facultades no son aprovechadas racional ni sensatamente, en especial por los agentes del empresario, específicamente sus mandos medios, indiferentes a los malos hábitos y las malas prácticas productivas de los trabajadores.

Se olvida que la subordinación del trabajador crea una obligación contrapuesta que es la de entregar educación laboral, capacitación y desarrollo.

Se ha dicho hasta el cansancio y se reitera, que la mayor inversión de una empresa se encuentra en sus trabajadores.

No obstante, la obstinación y el capricho constituyen otra mala práctica del sector empresarial, en cuanto no actúa pedagógicamente, no controla ni educa o capacita suficientemente, permitiéndose que entre en quiebre un elemento esencial del Contrato de Trabajo: Subordinación y Dependencia.

La importancia de este tema se hace transparente en materia de Seguridad Laboral.

Para ello debemos comprender las normas de la Ley 16.744 y sus decretos complementarios como parte integrante del Contrato de Trabajo. Al ser parte del Contrato Laboral obliga por igual a empleadores y trabajadores, y consecuentemente sus sanciones les son aplicables en caso de incumplimiento.

Los trabajadores pueden ser y son vigilados en el cumplimiento de las medidas de prevención, higiene y seguridad por el Comité Paritario de la empresa con más de 25 trabajadores. (Ley 16.744; Art. 66 Nro.2)

El Art. 67 de la misma norma dice "Los reglamentos (internos) deberán consultar la aplicación de multas a los trabajadores que no utilicen los elementos de protección personal que se les haya proporcionado o que no cumplan las obligaciones que les impongan las normas, reglamentos o instrucciones sobre higiene y seguridad en el trabajo".

Para la aplicación de las multas se estará a lo ordenado por el Código del Trabajo, Título III, Párrafo I del libro Primero.

El D.S Nro. 54 de 1969, dispone que el Comité de Paritario. entre otras obligaciones tiene la de vigilar el cumplimiento tanto de parte de los empleadores como de los trabajadores de las medidas preventivas, de higiene y salud.

El D.S. Nro. 40 de 1969, expresa que el Servicio de Salud debe fiscalizar las actividades de prevención de las Administradoras y las empresas de administración delegada, así como el número de expertos que deben tener por número de empresas asociadas.

El Art. 20 del D.S. Nro. 40 ordena que el reglamento interno contemple sanciones a los trabajadores que no respeten cualquiera

de sus partes. Las sanciones consistirán en multas de hasta $\frac{1}{4}$ de salario diario. (Art. 153 del C. del Tr.)

Si el accidente se debió a negligencia inexcusable del trabajador el Servicio de Salud aplicará una multa, sin perjuicio de lo expresado anteriormente, y sin perjuicio, además, de la posibilidad de aplicar el art. 160 Nro. 5, del Código del Trabajo, causal de término inmediato del contrato laboral).

En caso que las acciones llevadas a efecto por el trabajador sean altamente peligrosas para la seguridad de los trabajadores de la empresa, sus equipos y maquinarias o el desarrollo productivo, la ley otorga la facultad de aplicar la sanción máxima, esto es, el término inmediato del contrato sin indemnización alguna. Así se desprende de lo preceptuado por el Art. 160 Nros 5, 6 y 7 del Código del Trabajo, disposiciones que al final de cuentas caben en la genérica de incumplimiento "grave" de las obligaciones del contrato.

La pregunta es ¿puede haber una acción más grave que la de incumplir la obligación de seguridad? La respuesta podría ser positiva en cuanto dicho incumplimiento atente contra la salud y vida de los trabajadores, pueda dañar gravemente la maquinaria o provoque graves perjuicios en el desarrollo productivo.

OTROS DERECHOS DEL EMPLEADOR.

El ius variandi o potestad de variación.

Entre las facultades contractuales del empleador se encuentra la de variación. Se entiende que es la facultad legal para modificar algunos aspectos o cláusulas del Contrato de Trabajo, en forma unilateral y sin previo acuerdo con el trabajador.

En efecto, veamos lo que expresa el Art. 12 del Código del Trabajo:

Artículo 12. 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.

La importancia de la disposición es innegable. Gracias a ella el empleador puede, sin caer en un ilícito contractual, realizar acciones de Gestión Empresarial y aplicar toda su ciencia vocacional en el momento que se requiere, por la rapidez de los acontecimientos.

¿Cómo se aplica el ius variandi?

1.- En la función.

Dice el art. 12 precitado, que el empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios.

Cuando se habla de la naturaleza de una cosa nos estamos refiriendo a su esencia. A lo que la cosa es en sí. De tal modo que la facultad de variar es tan poderosa que permite modificar el Contrato y ordenar que su trabajador realice una función distinta a la que el contrato dice. Es decir cuando se habla de flexibilidad, en este caso concreto existe la flexibilidad funcional, del dominio del empleador.

2.- En el sitio o lugar de trabajo.

En este caso, no es la naturaleza de la función. Es el lugar o sitio donde el trabajo comúnmente se realiza, el que cambia, aunque en el contrato se exprese de otro modo.

3.- En la jornada de trabajo.

Tan especial es esta facultad, que vamos a repetir el mandato legal: , 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.

En la norma expresa podemos advertir que se puede anticipar la hora de ingreso o postergarla, con la única condición de poner esta decisión en conocimiento del trabajador.

Requisitos exigidos por la Ley para el uso de la Potestad.

Indudablemente en el eterno equilibrio de las cosas, el derecho no puede estar ajeno. Así siempre que nos encontramos frente a un derecho, al mismo tiempo percibimos la existencia de una obligación- Esta obligación en la Potestad de Variar, se expresa del siguiente modo.

1.- En cuanto a la función. Esta debe tratarse de trabajos, tareas o funciones similares o análogas a las que se encuentran precisadas en el Contrato de Trabajo. Son similares todas aquellas que requieren un esfuerzo parecido, sea físico o intelectual, y que su ejercicio no perjudique al trabajador, ni en su dignidad personal, ni patrimonialmente. Por otra parte, los niveles jerárquicos deben mantenerse en la medida que sea posible, a fin que el cambio de función no constituya una discriminación al trabajador o una acción de mobbing o acoso laboral.

2.-En cuanto a la variación del Lugar. En este caso, se requiere que las condiciones higiénicas, de seguridad y confort sean similares a las del lugar primitivo, donde el trabajador laboraba. Del mismo modo, siempre debe tenerse en cuenta que la Ley permite este derecho al empleador para que lo use de Buena Fe y no en una forma de hostigamiento. En consecuencia, no debe causar perjuicio económico, laboral ni en su dignidad.

3.- En cuanto al cambio de jornada. Resultan claras las mismas exigencias que para el caso anterior.

OTROS DERECHOS DEL EMPLEADOR.

Puntualmente el empleador se encuentra vinculado al trabajador. Este está a su cuidado desde que ingresa al sitio de trabajo, de tal modo, que se justifica plenamente la facultad de control y de disciplina. A raíz de estas facultades los Empresarios generalmente se preguntan, ¿qué se puede hacer con el trabajador impuntual? ¿Qué ocurre con el irresponsable, inmaduro y bromista del grupo? ¿Qué ocurre con el trabajador ebrio o bajo la influencia del alcohol o la droga?

Pues, hemos partido de la base que el contrato de trabajo es un acuerdo de voluntades entre dos partes, una subordinada a la otra, que al mismo tiempo contiene una fuerte carga de disposiciones obligatorias y de derechos irrenunciables. No obstante el viejo derecho civil, estable en sus arts. 1545 y 1546, la fuerza de la Ley contractual y el principio de la Buena fe en la ejecución de los Contratos, plenamente aplicable al Contrato de Trabajo.

En este sentido, la obligación del Trabajador es entregar su tiempo contratado al empleador. En el acuerdo de voluntades pueden expresarse distintas formas de hacerlo. Aceptando incluso atrasos reiterados cuando las circunstancias obligan. La realidad casi siempre es más fuerte que la voluntad de cumplir bien. Pero, también existe el trabajador irresponsable que se encuentra en condición de aprovechamiento psicológico de la buena voluntad empresarial. La Jurisprudencia administrativa y judicial ha sido clara en esta materia. Los atrasos reiterados y sin justificación son causal de término inmediato del contrato de trabajo, sin indemnización de perjuicio.

La explicación es la siguiente: 1.- El dueño del tiempo laboral es el empleador. 2.- El no cumplir la jornada de trabajo es un incumplimiento contractual. 3.- El atraso reiterado y sin justificación, es un incumplimiento grave de las obligaciones del Contrato, pues, causa perjuicios a la empresa. En consecuencia tiene aplicación la causal de término de contrato del art. 160 Nro. 7 del Código del Trabajo.

EL TRABAJADOR INMADURO.

El árbol de causas de accidentes el trabajo deja claro que la primera acción imprudente, la originaria, la causa primaria, es siempre producto de un descuido. Los accidentes del trabajo no son hechos de la naturaleza, tampoco de la mala suerte o del destino. Son causas originadas en malas prácticas laborales, en negligencias, descuidos o acciones inseguras. En ellas el imprudente, el bromista, el inmaduro laboralmente, como sujeto pasivo tiene un alto índice de participación. Aquel que deja los trabajos a medio hacer, las herramientas peligrosas sin resguardo. El que anda preocupado de otras acciones no relacionadas con sus tareas, permite u origina grandes desastres.

Este individuo es un mal trabajador. Primero porque no es solidario con la salud y la vida de sus compañeros. Tampoco es leal con su empresa, desde que puede ocasionar gastos extraordinarios, por lo que el legislador lo ha puesto en la tipificación del nro. 5 del art. 160, permitiendo que el empresario cuide a sus trabajadores y a sus bienes, dando por terminado el contrato de trabajo sin indemnización alguna.

3.- El estado de ebriedad.

Las aptitudes del trabajador deben ser las mejores en la faena. Ello no es posible si el individuo se encuentra bajo los efectos del alcohol o de la droga. Es evidente que en el primer caso no está en condiciones de trabajar y consecuentemente incumple gravemente las obligaciones del contrato. Ello es causal de término inmediato del Contrato Laboral, por aplicación del Nro. 7 del art. 160 ya aludido.

En el caso de la droga, estimo, que además, hay una conducta inmoral grave, de tal modo que podría aplicarse conjuntamente el Nro. 1 del art. 160, explicando claramente los hechos en que se basa la constatación del estado de drogado.

EL ACOSO LABORAL.

Con la entrada en vigencia de la Ley de acoso sexual en el trabajo la empresa ha adquirido un derecho más. La vigilancia personal de la conducta de agresión sexual a los trabajadores. Ello, porque conforme a la Ley tiene la obligación de cuidado de estas malas prácticas y además, la responsabilidad por Daño causado a la víctima. Si ello es así, el legislador faculta expresa y tácitamente a que la empresa tome las prevenciones del caso destinadas a evitar las manifestaciones de acoso sexual.

Además, de lo anterior, todo tipo de acoso laboral, que constituya violencia contra la dignidad del trabajador o sus derechos fundamentales, por terceros empleados de la empresa, la ligan directamente en su responsabilidad por los Daños que causan sus empleados o agentes, de tal modo y así, ha quedado demostrado en un ppt, de mi página personal titulado "Acoso laboral", en que se da su concepto y sanción conforme a las leyes vigentes.