

Enseñanza media

GUIA 1 01/03/2020

LEGISLACION LABORAL

Nombre: _____ Curso: 3° B-C Fecha: _____

OA1 Objetivo de Aprendizaje: Realizar llenado y tramitación de contratos, remuneraciones, y finiquitos, de acuerdo a la legislación vigente y las normas internacionales de contabilidad. (NIC)



Introducción

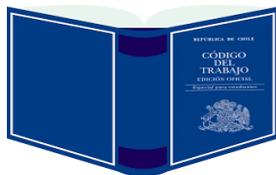
En Chile los temas laborales están regulados por numerosos cuerpos legislativos, que cubren una diversidad de materias relacionadas, desde la seguridad social y previsional hasta las normas protectoras de las relaciones laborales, incluyendo además leyes sobre seguros de cesantía, protección a la salud, sistemas de pensiones, protección a la maternidad y otras.

Siendo tan variados los temas laborales, resulta complejo recopilar en un manual resumido toda la información. No obstante, es fundamental revisar los aspectos del principal cuerpo legal que versa sobre estas materias, el Código del Trabajo, que regula las relaciones laborales entre los trabajadores y los empleadores del sector privado. Principalmente con el vínculo que establece la relación laboral desde el momento de la contratación, y que continúa con el pago de las remuneraciones y se extiende hasta el minuto de la desvinculación y ratificación del finiquito que da por terminada la relación laboral.

La gestión que se haga en temas laborales es uno de los factores importantes para que un negocio sea eficiente y rentable, pues en definitiva el recurso humano, en la mayoría de los casos, representa la esencia de la empresa. Por esto, como empresarios, es muy necesario tener el control amparado bajo un adecuado conocimiento de conceptos relevantes en materia de legislación laboral, definiendo los derechos, los deberes y las limitaciones, tanto de los trabajadores como de la empresa.

Una relación laboral.

La legislación laboral chilena regida por



a) Código del trabajo

El código del Trabajo es el documento jurídico que regula los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, con ocasión del trabajo en Chile, y crea instituciones para resolver sus conflictos

b) Definiciones Legales

Artículo n° 3 del código del trabajo define maneras precisa y objetiva quienes están involucrados en la relación laboral:

- **Empleador:** la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo.
- **Trabajador:** toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.
- **Empresa:** toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada. Dos o más empresas serán consideradas como un solo empleador para efectos laborales y previsionales, cuando tengan una dirección laboral común, y concurren a su respecto condiciones tales como la similitud o necesaria complementariedad de los productos o servicios que elaboren o presten, o la existencia entre ellas de un controlador común. Estas empresas son solidariamente responsables del cumplimiento de las obligaciones laborales y previsionales emanadas de la ley.

Por otra parte, el mismo Art. N°3 del Código del Trabajo define al trabajador independiente, quien queda excluido de la relación laboral por no cumplir con los requisitos estipulados por la ley.

Trabajador independiente

Es aquel que en el ejercicio de la actividad no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia. El empleador que sea persona natural con giro y que para efectos previsionales se fija un sueldo se considerará trabajador. En algunos casos por la naturaleza del servicio prestado o por la periodicidad se establece, entre el mandante y el trabajador independiente, una relación contractual mediante la ratificación de un Contrato a Honorarios. Este tipo de contrato es de carácter civil y no laboral, por lo que no considera beneficios laborales establecidos en la ley, como vacaciones, sueldo mínimo, entre otros. En ciertas ocasiones los empleadores por desconocimiento de la ley o por reducir sus costos, contratan a una persona como trabajador a honorarios, aun cuando, se realice un trabajo bajo dependencia o subordinación. Esta situación es perjudicial para el trabajador, porque pierde los derechos que la ley consagra a favor de los trabajadores dependientes y el empleador está asumiendo riesgos demasiado altos, que pueden significar en la práctica, tener que revertir forzosamente la situación, debiendo pagar los previsionales que corresponden a un trabajador dependiente, asumir las indemnizaciones y derechos del trabajador y quedar afectado por multas cuantiosas.

El contrato a honorarios no se regula por el código del trabajo, pues se trata de una materia civil, por lo tanto, no puede ser invocado en una causal laboral, en la dirección del trabajo ni en tribunales laborales.

c) Organismo fiscalizador

La misión de la Dirección del Trabajo es promover y velar por el cumplimiento eficiente de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo; el ejercicio pleno de la libertad sindical, y el diálogo social, favoreciendo relaciones laborales justas, equitativas y modernas. Para cumplir su misión, la Dirección del Trabajo, cumple con las siguientes funciones: de Fiscalización, Prevención, reconciliación, normalización.

Fiscalización. Es un conjunto de actividades orientadas directamente a la elevación y mejoramiento constante de los niveles de cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de salud y seguridad.

Sistema de prevención y solución alternativa de conflicto y dialogo social. Son servicios que la Dirección del Trabajo pone a disposición de los actores laborales para facilitar la solución de conflictos, sean estos de carácter individual o colectivo y para fomentar el dialogo social y la participación ciudadana.

Documentación obligatoria a disposición de Autoridades de Trabajo

- Toda documentación que derive de la relación laboral debe permanecer en los lugares de trabajo. Contratos y anexos, liquidaciones, importaciones, asistencias, vacaciones y otros.
- Los derechos y obligaciones impuestas por la ley resultan irrenunciables mientras permanezca vigente la legislación laboral.
- Las infracciones a la ley se sancionarán con multas entre 2 y 20 UTM.

Fiscalización. Es un conjunto de actividades orientadas directamente a la elevación y mejoramiento constante de los niveles de cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de salud y seguridad en el trabajo

- Promoción de la libertad sindical y asistencia técnica. Es el conjunto de servicios que presta la institución a los actores laborales a fin que estos puedan ejercer de mejor manera sus derechos laborales y previsionales, individuales y colectivos, especialmente aquellos vinculados al ejercicio pleno de la libertad sindical, la negociación colectiva y el derecho a huelga.
- Atención de Usuarios. Es el servicio especializado de asistencia laboral, previsional, de seguridad y salud en el trabajo, que se presta a la ciudadanía laboral ya sea por vía presencial, virtual o telefónica.

- Dictámenes. Es el pronunciamiento jurídico que realiza la Dirección del Trabajo en torno al sentido y alcance de la legislación laboral con el fin de orientar a los usuarios del Servicio en la correcta interpretación de la norma laboral.

Organismos Competentes ante litigios

En el caso de enfrentar un conflicto laboral, el Art. 168 del Código del Trabajo contempla que el trabajador cuenta con un plazo de 60 días hábiles, plazo que se cuenta de lunes a sábado (excepto feriados), para la presentación de una denuncia ante los tribunales laborales. En el caso de buscar una mediación ante la Dirección del Trabajo, se amplía el plazo a 90 días hábiles. Por su parte la Inspección del Trabajo en su calidad de mediación apoyara y controlara una salida legal al conflicto entre partes. De no mediar solución, el trabajador tiene derechos de interponer una demanda en el tribunal laboral competente dentro del plazo legal de 90 días hábiles desde la separación del trabajador de la empresa.

Flujograma de litigios.

Flujograma de litigios.



A partir de lo enunciado en el Art. 7 de Código del Trabajo se puede establecer que el contrato de trabajo supone la existencia de un acuerdo entre empleador y trabajador, prestación de servicios personales del trabajador, pago de una remuneración por el empleador, relación de subordinación o dependencia, bajo la cual se prestan los servicios.

La relación laboral

a) Formalización de la relación laboral

Contrato de trabajo toda relación laboral debe ser sometida a la formalización escrita y firmada en un contrato de trabajo, cuya definición se consigna en el Art,7 del código del trabajo.

CONTRATO DE TRABAJO ART. 7

“Es una convención por la cual el Empleador y trabajador se obliga recíprocamente, a este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos una remuneración determinada. (acuerdo de voluntades)

- **Es una convención**, esto es, un acuerdo de voluntades libre y espontáneo, que crea derechos y obligaciones para ambas partes. Se distinguen fundamentalmente dos obligaciones básicas, prestar servicios personales y pagar por éstos una remuneración. Sin embargo, la relación laboral que une a ambas partes genera una serie de otras obligaciones tanto materiales como éticas que deben cumplirse en la ejecución del contrato y que determinan el denominado "contenido ético jurídico del contrato de trabajo".
- **Prestación de servicios personales.** El trabajador es una persona natural, y debe prestar sus servicios en persona, sin representación ni delegación alguna.
- **Subordinación y dependencia al empleador.** Esta relación se traduce en la facultad o poder del empleador de dar instrucciones u órdenes al trabajador. A la vez, el empleador facilita el uso de las dependencias, entregando herramientas para que el trabajador logre realizar de manera óptima y eficiente su trabajo.
En consecuencia, el uso de dependencias físicas, equipamiento, maquinaria, vehículos, etc., podría constituir causal de dependencia laboral
- **Continuidad en los servicios**, esto significa que el trabajador debe prestar sus servicios en forma continua, con cierta permanencia en el tiempo.

El contrato de trabajo debe ser escriturado dentro del plazo señalado en el artículo 9º del Código del Trabajo, esto es, quince días desde que se incorpora el trabajador, o de cinco días si se trata de Contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días.

Plazos para formalizar contrato de trabajo:



Finalmente, el Art. 10 del Código del Trabajo establece que el Contrato debe contener ciertas cláusulas que son fundamentales para la regulación de la relación laboral del empleador y el trabajador, vale decir, que no deben estar ausentes en la ratificación del mismo.

Todas las modificaciones deben ser consignadas por escrito en un anexo de contrato firmado por las partes [Art. 11]

Formalidades del contrato *Clausulas esenciales [Art. 10]*

- 1.- Lugar y fecha del contrato.
- 2.- Registro de la fecha de ingreso del trabajador
- 3.- Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento
- 4.- Registro de la fecha de ingreso del trabajador
- 5.- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar en que hayan de prestarse.
- 6.- Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada.
- 7.- Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que exista trabajos por turnos en cuyo caso se requiere reglamento interno.
- 8.- Plazo definido.
- 9.- Acuerdos y beneficios adicionales.

FUNCION DEL SISTEMA DE INSPECCION DE TRABAJO

Vigilancia y exigencia del cumplimiento de las normas laborales, reglamentarias, convencionales y condiciones contractuales en el orden sociolaboral

Orientación y asistencia técnica

Presentación del Documento (Contrato de Trabajo Simple)

CONTRATO DE TRABAJO

En Santiago 01 De Marzo de 2021 entre Sociedad Comercial Atlantis Hotel Rut: 80.138458-3 representada por Don(a) María Isabel Riquelme Palma C.I. Nº20.138458-3 con dirección en Pasaje Estero Machalí #439, Puente Alto y Don(a) _____ Nacionalidad Chilena, fecha de nacimiento 08/11/1996, Soltera, con Domicilio Latue #13914, La Pintana, se suscribe el presente contrato de trabajo para cuyo efecto los contratantes convienen en denominarse trabajador y empleador, respectivamente.

PRIMERO: El trabajador se compromete a ejecutar la labor de: Asistente Administrativo en dependencias de la empresa.

SEGUNDO: La jornada de trabajo será la siguiente: De lunes a viernes de 08:00 a 13.00 horas y de 14.00 a 18:00 horas. Una hora de colación al medio día. El trabajo se efectuará en forma mensual.

TERCERO: El empleador se compromete a remunerar al trabajador en forma que se indica:

- a) Sueldo Mensual de \$500.000 Son (pesos)
- b) Más Gratificación legal.
- c) Afiliado en AFP. Provida Sistema de salud Fonasa.

CUARTO: El presente tendrá vigencia **Indefinida**. Termina cuando concurran para ello Causas justificadas en conformidad a leyes vigentes sobre la materia. Se deja constancia que Don(a) _____ ingreso al servicio el 01/03/2021.

QUINTO: El presente contrato se firma en dos ejemplares del mismo tenor dejando expresa constancia que este acto al trabajador recibe uno de ellos. Se entienden incorporadas el presente contrato todas las disposiciones legales que se dicten con posterioridad a la fecha de suscripción a que tenga relación con ella.

FIRMA EMPLEADOR

R.L:

FIRMA DEL TRABAJADOR

Rut:

Actividad: desarrollar el siguiente Vocabulario y conceptos usados en el texto

Remuneración

Colación

Días hábiles

Subordinación

Contrato de trabajo

Convención

Trabajador dependiente

Trabajador independiente

Gratificación Legal

AFP

FONASA

Infracciones.

Art. 3 del Código del trabajo

Artículo 168 del código del trabajo

Artículo 7 del código del trabajo



A cargo Profesora a Rina ortega correo rina.ortega@colegiofernandodearagon.cl