

### LEGISLACION LABORAL

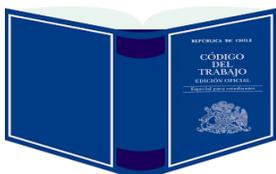
Nombre: \_\_\_\_\_ Curso: 4° B-C Fecha: \_\_\_\_\_

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)



## Una relación laboral.

La legislación laboral chilena regida por



## 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)

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:



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.

### **Actividad 1.-: Reforcemos conocimientos**

**Elabore una línea de tiempo con los 9 puntos indicados como requisitos que debe cumplir un contrato de trabajo.** \_\_\_\_\_

### **Tipos de Contrato de Trabajo:**

Dependiendo de sus especiales características los contratos de trabajo se pueden subclasificar en atención a la jornada, a la duración del contrato, a especiales condiciones del tipo de trabajo prestado, entre otras, según el siguiente detalle:

- **Contrato de trabajo a plazo fijo**
- **Contrato de trabajo a plazo indefinido**
- **Contrato de trabajo por faena**
  
- **Contrato de trabajo parte time**
- **Contrato de trabajo a trato**
- **Contrato de trabajo de aprendizaje**
- **Contrato de trabajo para la construcción**
- **Contrato trabajo para trabajadoras de casa particular**

Para el empresariado de la PYME los tipos de contrato mayormente utilizados son tres:

**Contrato a plazo fijo:** este contrato tiene un plazo de vigencia preestablecido, el cual una vez vencido, conlleva al término del mismo por vencimiento de dicho plazo. La estabilidad laboral, por tanto, es transitoria, puesto que el trabajador sabe que su contrato tiene una duración determinada.

La duración del contrato a plazo fijo no podrá exceder de un año, salvo tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico, en cuyo caso la duración del contrato no puede exceder de dos años. Esta limitación está establecida con el objetivo de proteger al trabajador, porque lo deseable es que se encuentre contratado el menor tiempo posible a plazo fijo.

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

## 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. N°20.138458-3 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 2: Practica lo aprendido y responde las sig. Interrogante

1.- De acuerdo con al formato de contrato de trabajo presentado que tipo de contrato seria?

---

2.- Cuenten cantidad de horas que el trabajador permanecerá en el trabajo de acuerdo al contrato presentado

---

3.- De que tiempo cuenta el trabajador para su colación según el contrato presentado

---

### Contrato a Plazo Fijo [Art. 159 N°4 inciso 2]

“El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un periodo de quince meses, contados desde la primera contratación se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.”

#### ¡Considere!

- Si continúa trabajando, se considera contrato indefinido.
- Después de 2da renovación, se considera indefinido.



- **Contrato indefinido:** Es aquel que no tiene período de tiempo prefijado para su duración. En este caso la estabilidad laboral es mayor, ya que el trabajador tiene derecho a conservar su trabajo mientras no sobrevenga un hecho constitutivo de causal legal para ponerle término. Directamente relacionado con esta materia y en el deseo de privilegiar la estabilidad laboral del contrato indefinido por sobre el contrato a plazo fijo, la ley contempla una serie de ficciones legales que hacen que el contrato a plazo se transforme en indefinido. Esto, en la medida que estemos en presencia de ciertas situaciones reglamentadas en el artículo 159 Código del Trabajo.
- **Contrato por obra o faena:** En este tipo de contrato las partes convienen una extensión temporal finita que depende de la duración de la obra o faena específica para la que es contratado el trabajador. Las partes no tienen certeza respecto de la fecha cierta de término del contrato que han celebrado.

Al igual que en la contratación a plazo fijo, en esta modalidad no se puede dar por terminado el contrato de manera anticipada, a menos que se presente incumplimiento de alguna de las cláusulas por parte del trabajador. En caso de que el contratante rompa la relación laboral por otras razones, debe indemnizar al trabajador con las remuneraciones que percibiría hasta el momento en que terminase su faena.

El Art. 10 Bis del Código del Trabajo establece que las diferentes tareas o etapas de una obra o faena no podrán por sí solas ser objeto de dos o más contratos de este tipo en forma sucesiva, caso en el cual se entenderá que el contrato es de plazo indefinido.

No revestirán el carácter de contratos por obra o faena aquellos que implican la realización de labores o servicios de carácter permanente y que, como tales, no cesan o concluyen conforme a su naturaleza.

## ¡Recuerde!

**[ART. 9 CDT ]  
Falta de  
contrato Firmado**

“... hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador en cualquiera de cláusulas esenciales del mismo.”

**En ningún caso la jornada ordinaria podrá extenderse a más de 10 horas diarias.**

**La jornada de trabajo se dividirá en 2 partes, dejando a lo menos 30 minutos de colación.**  
Tiempo que no se considera parte de la jornada de trabajo. [Art. 34]

### **Jornada extraordinaria de trabajo** **[Art. 30]**

Existen diversas clasificaciones de las remuneraciones, como las siguientes:

- **Ordinarias, extraordinarias y especiales.**

Las remuneraciones: representan el sueldo obligatorio y fijo en dinero, pagado por periodos iguales determinados en el contrato de trabajo que no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual (\$ 326.500.-) a este monto se le agregan otras partidas convenidas en el contrato de trabajo hasta establecer el monto total de la remuneración mensual del trabajador.

Art.41 Se entiende por remuneración contraprestaciones en dinero y adicionales, especies evaluadas en dinero, que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo



**Remuneraciones ordinarias** son aquellas que nacen como consecuencia de la retribución de los servicios prestados, lo que determina que su pago tenga lugar con cierta periodicidad como, por ejemplo, el sueldo, la comisión, etc.

**Remuneraciones extraordinarias** son aquellas que nacen a título de retribución de servicios prestados esporádicamente, en cuyo caso el pago se verifica cuando se acredita el cumplimiento de los requisitos que se fijan para impetrarlos. Un caso típico de este tipo de remuneración es el sobresueldo u horas extraordinarias.

**Remuneraciones especiales** son aquellas que se originan en razón de cumplirse condiciones especiales, tales como aguinaldos, bonos, etc.

- **Fijas y variables**

**Remuneración fija** es aquella que en forma periódica, semanal, quincenal o mensual, percibe el trabajador, siendo fija en la medida que su monto no varíe en sus períodos de pago, siendo el sueldo un ejemplo típico de este tipo de remuneración.

**Remuneración variable**, es aquella que, conforme al contrato, implica la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno u otro mes como, por ejemplo, las comisiones. Esta clasificación es importante, entre otras cosas, para la determinación de la remuneración durante el feriado conforme al artículo 71 del Código del Trabajo.

- **Principal y accesoria.**

**La remuneración principal** puede ser clasificada cuando responde a la contraprestación fundamental pactada en el contrato, en términos que no depende de otra para su procedencia y cálculo, por ejemplo, el sueldo, bono de antigüedad, etc.

**La remuneración es accesoria**, cuando se calcula sobre la remuneración principal, como, por ejemplo, el sobresueldo u horas extraordinarias.

### **Los descuentos previsionales**

El Art. N°58 del Código del Trabajo regula los descuentos que pueden afectar las remuneraciones de los trabajadores. El empleador está obligado, en consecuencia, a efectuar los descuentos legales de las remuneraciones de sus trabajadores, a saber: a) los impuestos que las graven, b) las cotizaciones de la seguridad social, c) las cuotas sindicales, d) las obligaciones con instituciones de previsión o con organismos públicos, e) las cuotas de dividendos hipotecarios por compra de vivienda, y f) las Específicamente en lo referido a las cotizaciones corresponden a los aportes que entrega un empleador en beneficio del trabajador para que este pueda optar a la seguridad social durante el período trabajado, como así también, para su pensión durante la tercera edad.

Según las disposiciones de la Ley, el empleador debe descontar un porcentaje de la remuneración del trabajador para obtener un monto que va directo al fondo de pensiones y seguros de vida. Es obligación del empleador pagar tales valores a las instituciones que corresponda, ya que, si no lo hace -entre otras cosas- no podrá poner fin al contrato de trabajo de su empleado sino hasta que pague cada retención efectuada. Incluso si este último dejó de prestarle servicios.

### **Actividad 3 Responda las siguientes interrogantes:**

Defina los siguientes conceptos:

Sueldo base:

---

---

AFP

---

---

Fonasa

---

---

Isapre

---

---

Seguro de Cesantía

---

---

[Sugerencias: ver material audiovisual Código del trabajo en YouTube Contrato de trabajo.](#)



A cargo Profesora a Rina ortega correo [rina.ortega@colegiofernandodearagon.cl](mailto:rina.ortega@colegiofernandodearagon.cl)