

**GUIA PARA EL APRENDIZAJE N°7 SEPTIEMBRE AÑO 2021
EMPREDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD**

Fecha, 01 al 30 SEPTIEMBRE del 2021

NOMBRE DEL ALUMNO(A) _____ CURSO _____

Asignatura: **Emprendimiento y empleabilidad**Cursos: Cuarto Medio: **A B-C-D- E- F-G**

Objetivo: Identificar las capacidades y competencias del personal administrativo. Diseña y ejecuta un proyecto para concretar iniciativas de emprendimiento identificando las acciones a realizar el cronograma de ejecución y presupuestos, definiendo alternativas de financiamiento evaluando y controlando su avance.

GUÍA N°7: CONTRATACIÓN DE PERSONAL

Una vez que la empresa ha finalizado el proceso de selección de personal y ha elegido a las personas que pasarán a formar parte de la empresa, el Departamento de Recursos Humanos, o la persona que ocupe de la gestión de personal, debe realizar otra de sus funciones la de contratar a los nuevos empleados.

Contrato de Trabajo

Es un acuerdo formal entre el trabajador(a) y el empleador(a) donde se estipulan, entre otros datos, la remuneración a percibir y el trabajo a realizar. Este debe ser firmado por ambas partes en 2 ejemplares en un plazo no mayor a 15 días corridos desde la incorporación del trabajador(a).

Con relación a la duración del contrato, este puede ser a de Plazo fijo, donde se indican las fechas de comienzo y término de la relación laboral, y Plazo Indefinido donde sólo se informa la fecha de inicio de la relación laboral.

Importante: La **Ley 20.786** obliga al empleador(a), al momento de suscribir un contrato de trabajador(a) de casa particular, y en un plazo no superior a 15 días, a registrarlo en el portal de la Dirección del Trabajo(DT)

El contrato de trabajo, firmado por ambas partes (empleador(a) y trabajador(a)), debe incluir como mínimo los siguientes aspectos:

1. Lugar y fecha del contrato.
2. Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento del trabajador(a), así como de la fecha de inicio de sus actividades.
3. Determinación de la naturaleza de los servicios.
4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
5. Duración y distribución de la jornada de trabajo.
6. Plazo del contrato.
7. Demás pactos que acordaren las partes.

Estipulaciones que debe tener el Contrato de Trabajo

Los puntos señalados son aquellos que la Ley denomina cláusulas mínimas u obligatorias y deben estar presentes en todo Contrato de Trabajo, tienen por finalidad proporcionar certeza y seguridad jurídica a las partes contratantes, ya que en la medida que las partes conozcan con exactitud las estipulaciones que los rigen, sabrán también los derechos y obligaciones a los que se encuentran sometidos.

Nota: las clausulas anteriores son solo las básicas pero pueden existir adicionales que especifiquen otras condiciones especiales del trabajo.

Por ejemplo:

1. Establecer claramente si se va a realizar trabajo en día domingo y cómo va a ser su reposición.
2. En caso de capacitación del trabajador(a), establecer bien el tiempo destinado a ello.
3. Consignar si se va a entregar ropa de trabajo u otro beneficio adicional (aguinaldos, bonos de locomoción, otro tipo de bonos, etc.).

En definitiva, el contrato debe contener todos los aspectos pactados entre las partes, ya que, por las características de este tipo de trabajo, hay muchos supuestos que es recomendable escriturar.

Es obligatorio tener el Contrato de Trabajo

Si, el Código del Trabajo (artículo 9) obliga al empleador(a) a poner por escrito el contrato de trabajo dentro de los 15 días siguientes a la incorporación del trabajador(a) a sus labores.

Es importante tener presente que en el contrato debe quedar claramente señalada la fecha de inicio de las funciones, aunque su escritura se efectúe días después, a los 15 días o al término del período de prueba, lo que importa es que deberá

consignarse en el contrato la fecha exacta cuando el trabajador(a) comenzó efectivamente a prestar los servicios en el hogar, que no necesariamente podrá coincidir con la de escritura del contrato de trabajo.

ACTIVIDAD N°1 ¿QUÉ PLAZO TIENE EL EMPLEADOR PARA REALIZAR EL CONTRATO DE TRABAJO?

ACTIVIDAD N°2 ¿Cuáles son los aspectos mínimos que debe contener el Contrato de Trabajo?



Tiempo de prueba

Por las características propias de este trabajo, prestado al interior del hogar, las dos primeras semanas se estiman como período de prueba y durante ese lapso podrá ponerse término al contrato a voluntad de cualquiera de las partes, siempre que se dé aviso a lo menos con 3 días de anticipación, existiendo la obligatoriedad para la parte empleador(a) de cancelar los días trabajados,

independiente de quien haya resuelto poner término al contrato. En este caso no se cancela indemnización alguna.

La falta de contrato escrito por causa imputable al empleador(a), hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato aquellas que declare el trabajador(a). Así por ejemplo, en caso de existir un reclamo frente a la Inspección del Trabajo o discrepancias entre el empleador(a) y el trabajador(a) sobre las estipulaciones del contrato (por ejemplo, renuncia o descanso) y no llegar a acuerdo en el comparendo, se presumirán como verdaderas las que señale el trabajador(a), salvo que el empleador(a) pruebe lo contrario.

Si el trabajador(a) se negara a firmar, el empleador(a) enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo, para que ésta requiera la firma del trabajador(a). Si el trabajador(a) insiste y no firma, el contrato finalizará en ese momento.

El trabajador(a) que se desempeñe en jornada parcial o que presta servicios sólo algunos días de la semana, para todos los efectos legales es también considerado asalariado y tiene acceso a los mismos derechos que se contemplan para los trabajadores contratados a jornada completa. Por lo tanto, en ese caso también deberá celebrarse contrato por escrito y éste deberá consignar la jornada de trabajo.

Cualquier modificación posterior a la firma del contrato, deberá quedar anotada al dorso del contrato de trabajo o en un documento anexo, con las firmas de ambas partes.

Remuneraciones

La remuneración es el pago que realiza el empleador(a) a su trabajador(a) por los servicios prestados en el hogar. Su característica fundamental es que se paga en dinero y en períodos iguales determinado en el contrato de trabajo, el cual es, por regla general, cada 30 días como máximo y dicho pago responde a una prestación de servicios ejecutados por el trabajador(a).

La remuneración de un trabajador de casa particular(TCP) se fija según las siguientes reglas:

a) De común acuerdo entre las partes. En la conversación para lograr acuerdo, el trabajador(a) debe argumentar señalando los sueldos usuales en ese momento en el mercado, en empleos similares.

b) El monto mínimo que puede recibir un TCP equivale al 100% del sueldo mínimo establecido por ley.

c) Para los TCP que viven en la casa del empleador(a), es decir, puertas adentro, la remuneración comprende, además del pago en dinero efectivo, los alimentos y la habitación.

Las prestaciones de casa habitación y alimentación no serán imposables para efectos previsionales.

d) Para los trabajadores que no viven en la casa del empleador(a) y se desempeñen en jornada parcial o presten servicios sólo algunos días a la semana, la remuneración mínima será equivalente al 100% del ingreso mínimo, calculada de acuerdo a la proporción de días trabajados.

Comprobante de Liquidación de Sueldo

Junto con el pago de la remuneración, el empleador(a) debe entregar al trabajador(a) un comprobante o liquidación de sueldo, con indicación del monto pagado y de las deducciones efectuadas, el cual debe ser firmado por el trabajador(a) en señal de conformidad. Este comprobante deberá ser en duplicado quedando uno en poder del trabajador(a) y el otro del empleador(a).

Jornada de trabajo

La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador(a) debe prestar efectivamente sus servicios conforme al contrato de trabajo. Esta jornada se diferenciará si el trabajador(a) es puertas adentro o puertas afuera:

a) Puertas Adentro: Trabajadores de casa particular (TCP) puertas adentro no están sujetos a horario, debiendo tener normalmente un descanso absoluto mínimo de 12 horas diarias. Entre el término de la jornada diaria y el inicio de la siguiente, el descanso será interrumpido y, tendrá un mínimo de 9 horas seguidas. Las horas que falten para completar las 12 horas de descanso mínimo, podrán fraccionarse



durante la jornada y se entenderá incluido en el tiempo destinado a la alimentación del trabajador(a).

b) Puertas Afuera: La jornada de TCP puertas afuera será de 45 horas semanales, que se podrán distribuir hasta en un máximo de 6 días. Las partes podrán voluntariamente acordar hasta un máximo de 15 horas semanales adicionales, las que deberán ser remuneradas con un recargo no inferior al 50%. La ley establece que la jornada de trabajo se divide en dos partes para efectos de otorgar el derecho de colación que puede tener un lapso mínimo de

media hora, período que no se considera trabajado para el cómputo de la aludida jornada diaria.

Vacaciones

Los trabajadores de casa particular tienen el mismo derecho a gozar del feriado anual (vacaciones) que al común de los trabajadores, esto es, 15 días hábiles con remuneración íntegra una vez completado un año de servicio para el empleador(a).

Como la ley señala 15 días hábiles para el cálculo de los días se debe excluir los días sábados, domingos y festivos que existan dentro del período. De acuerdo con la ley, los días sábados para efectos del feriado son siempre inhábiles, es decir, para el cómputo del feriado, el sábado se equipara a un día domingo o festivo.

Para el trabajador(a) que tienen jornada parcial o concentrada sólo en algunos días de la semana, el feriado anual incluirá como pago los días en que ella usualmente trabaje y que quedan comprendidos en el período de 15 días hábiles. Por ejemplo: Si trabaja martes y jueves y toma 10 días de vacaciones (2 semanas), el pago por vacaciones será por 4 días, pues dentro de los 10 días hubo 2 martes y 2 jueves.

El feriado debe ser continuo, pero el exceso sobre 10 días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo. El feriado podrá también acumularse, por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

El feriado no podrá compensarse en dinero, es decir, la ley prohíbe que se pague por ese período y que el trabajador(a), a cambio de ello continúe prestando sus servicios.

FERIADO O VACACIONES

Feriado Progresivo

El feriado progresivo consiste en un beneficio adicional que la Ley otorga a todo trabajador(a) que cumpla con el requisito de llevar más de 10 años de trabajo, sea para el mismo empleador(a) o para cualquier otra, con esto, el trabajador(a) tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados.

Para acceder al feriado progresivo se requiere:

- A lo menos 10 años de servicio, para uno o más empleadoras.
- Demostrar al actual empleador(a) los servicios prestados a los empleadores anteriores por medio de las planillas de cotizaciones de AFP o del IPS (ex INP).
- Se debe tener claridad que no se gana un nuevo día por el sólo hecho de tener 10 años de servicio, es a contar de ese tiempo y por cada tres nuevos años de servicios prestados es que se gana el derecho a un nuevo día de feriado. Así, un trabajador(a) prestó servicios durante 6 años para el empleador(a) X y ahora en su nuevo empleo lleva 10 años de servicios, tiene derecho a: 15 Días hábiles al completar un nuevo año de servicios con su actual empleador(a), y; 2 días (hábiles) adicional, por los 6 años prestados al empleador(a) X. (un día adicional por cada tres años). Total tendrá 17 días hábiles de vacaciones.

Salida y descanso semanal

a) Puertas Adentro: A los trabajadores puertas adentro les corresponde un día de descanso completo a la semana, el que, a petición del trabajador(a), podrá fraccionarse en dos medios días. Se debe tener claro, que es decisión del trabajador(a) la posibilidad de fraccionar su descanso en dos medios días, así, por ejemplo, podrá acordarse, medio día domingo y el saldo en otro medio día a convenir.

Los días de descanso significan que el trabajador(a) reinicia sus labores al comienzo de la jornada del día siguiente. Así, por ejemplo, si el descanso es el día domingo, éste termina a las 7:00 y 8:00 horas del día lunes, según sea la hora de inicio de la jornada.

Adicional al día de descanso semanal, los trabajadores puertas adentro tienen derecho a descansar en todos aquellos días que son festivos nacionales. Puede pactarse por escrito cambiar el día de descanso por otro, que no puede ser después de 90 días del feriado original. La infracción a la ley puede ser sancionada de 1 a 20 UTM.

b) Puertas Afuera: Los trabajadores puertas afuera tendrán un descanso semanal dependiendo de cómo hayan pactado su jornada de trabajo. Si han pactado una jornada de trabajo de lunes a viernes o sábado, su descanso será los días domingos y festivos. El trabajador(a) tendrá derecho a un día de descanso por cada domingo laborado y a otro, por los festivos trabajados.

c) Trabajadores con jornada parcial o trabaja sólo algunos días a la semana, en este caso, el empleador(a) no está obligada a otorgarle descanso semanal.
Permisos

En los casos de nacimiento y de muerte de un hijo o cónyuge el trabajador(a) de casa particular (TCP) tiene derecho a un día de permiso pagado, adicional al feriado anual, independientemente de cuál sea el tiempo que lleve trabajando. Este permiso se debe hacer efectivo dentro de los tres días siguientes al hecho que lo origina.

Posee también permiso en el caso cuando la salud de un menor de 18 años de edad requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final, o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte, en estos casos el o la TCP tendrá derecho a un permiso para ausentarse de su trabajo por el número de horas equivalentes a diez jornadas ordinarias de trabajo al año, distribuidas a elección de ella en jornadas completas, parciales o combinación de ambas, las que se considerarán trabajadas para todos los efectos legales.

El tiempo no trabajado deberá ser restituido, imputándose el tiempo empleado al próximo periodo de feriado anual o trabajando horas extraordinarias o cualquier otra forma que las partes convengan.

COTIZACIONES PREVISIONALES

Cotizaciones Obligatorias:

- Fondo de pensiones que se paga a una AFP (10%) o al IPS (ex INP).
- Más un porcentaje correspondiente a la comisión de la AFP.
- 7% de Salud que se paga a Fonasa o Isapre.
- 2,21% de Seguro de Invalidez y Sobrevivencia. Se paga a través de la planilla de AFP.
- 0,93% por Accidentes del trabajo que se paga a una mutualidad (CChC, ACHS, ISL o IST).
- 1,11% de Aporte de Indemnización Obligatoria. Se paga a través de la planilla de AFP. Esta cotización debe ser pagada de cargo del empleador si el trabajador

tiene menos de 11 años con el mismo empleador (En caso de superar las 132 cotizaciones continuas, no debe ser pagado este concepto).

- 3% Seguro de Cesantía, se paga a través de la planilla de AFP hasta los 11 años de la relación laboral aportando a la AFC (comienza a regir a partir de las remuneraciones de Octubre 2020). Después de la cotización 132, el empleador seguirá pagando solo el 0,8% destinado al Fondo Solidario. Lo anterior también aplica para trabajadores pensionados.

ACTIVIDAD N°3: ¿Cómo se llama el comprobante por el pago de un sueldo a un trabajador?

ACTIVIDAD N°4: Describa los porcentajes de las cotizaciones previsionales:

LIQUIDACIÓN DE SUELDO MENSUAL**DATOS DEL TRABAJADOR:**

RUT :		
NOMBRE :		
Período de Remuneración :	Mes :	Año :

DETALLE DE REMUNERACIÓN

Haberes del Trabajador		Valor	
Sueldo Base		\$	_____
Otros Ingresos Imponibles		\$	_____
Total Remuneración Imponible		\$	_____
Asignación Familiar	# cargas: _____	\$	_____
Movilización		\$	_____
Total de Haberes (1)		\$	
Descuentos		Valor	
Cotización Previsional (AFP o IPS)	AFP: _____	\$	(_____)
Cotización Salud (Fonasa o Isapre)		\$	(_____)
Cotización Voluntaria y Cuenta de Ahorro AFP		\$	(_____)
Total Descuentos Previsionales		\$	(_____)
Otros Descuentos		\$	(_____)
Total Descuentos (2)		\$	
ALCANCE LIQUIDO (1) - (2)		\$	_____
Anticipos o Préstamos		\$	(_____)
SALDO LIQUIDO A PAGAR		\$	

Certifico que he recibido de mi Empleador Sr (a) : _____

a mi total y entera satisfacción el saldo líquido indicado en la presente liquidación, sin tener cargo ni cobro posterior alguno que hacer, por los conceptos de esta liquidación.

Fecha: _____

_____ Firma del Trabajador

HOJA DE RESPUESTA

ACTIVIDAD N°1 ¿QUÉ PLAZO TIENE EL EMPLEADOR PARA REALIZAR EL CONTRATO DE TRABAJO?

Respuesta: Es un acuerdo formal entre el trabajador(a) y el empleador(a) donde se estipulan, entre otros datos, la remuneración a percibir y el trabajo a realizar. Este debe ser firmado por ambas partes en 2 ejemplares en un plazo no mayor a 15 días corridos desde la incorporación del trabajador(a).

ACTIVIDAD N°2: ¿Cuáles son los aspectos mínimos que debe contener el Contrato de Trabajo?

Respuesta:

- Lugar y fecha del contrato.
- Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento del trabajador(a), así como de la fecha de inicio de sus actividades.
- Determinación de la naturaleza de los servicios.
- Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.
- Duración y distribución de la jornada de trabajo.
- Plazo del contrato.
- Demás pactos que acordaren las partes.

ACTIVIDAD N°3:¿Cómo se llama el comprobante por el pago de un sueldo a un trabajador?

Respuesta: liquidación de sueldo

ACTIVIDAD N°4: Describa los porcentajes de las cotizaciones previsionales:

Respuesta:

- Fondo de pensiones que se paga a una AFP (10%) o al IPS (ex INP).
- Más un porcentaje correspondiente a la comisión de la AFP.
- 7% de Salud que se paga a Fonasa o Isapre.

- 2,21% de Seguro de Invalidez y Sobrevivencia. Se paga a través de la planilla de AFP.
- 0,93% por Accidentes del trabajo que se paga a una mutualidad (CChC, ACHS, ISL o IST).
- 1,11% de Aporte de Indemnización Obligatoria. Se paga a través de la planilla de AFP. Esta cotización debe ser pagada de cargo del empleador si el trabajador tiene menos de 11 años con el mismo empleador (En caso de superar las 132 cotizaciones continuas, no debe ser pagado este concepto).
- 3% Seguro de Cesantía, se paga a través de la planilla de AFP hasta los 11 años de la relación laboral aportando a la AFC (comienza a regir a partir de las remuneraciones de Octubre 2020). Después de la cotización 132, el empleador seguirá pagando solo el 0,8% destinado al Fondo Solidario. Lo anterior también aplica para trabajadores pensionados.

Consultas y dudas enviar a ana.rivera@colegiofernandodearagon.cl