

Asistencia Técnica



**Dirección del
Trabajo**

**Ministerio del Trabajo
y Previsión Social**

Gobierno de Chile

CHARLA DE CONTRATOS LABORALES

Cámara Chilena de la Construcción
Iquique

16 de Junio 2015

Contrato Individual de Trabajo



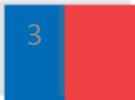


Contrato Individual de Trabajo

EL CONTRATO DE TRABAJO ES *CONSENSUAL*

El Contrato Individual es una *convención* por la cual **el empleador** y **el trabajador** se obligan recíprocamente, éste a **prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación** del primero, y aquél a pagar por estos servicios una **remuneración** determinada.

Artículo 7 Código del Trabajo





La subordinación y dependencia

El vínculo de **subordinación y dependencia** es el más característico y determinante de los elementos del Contrato de Trabajo, que permite diferenciar actividades laborativas distintas a la laboral.

Este vínculo se materializa a través de diversas manifestaciones concretas **tales como:**

- 
- Continuidad de los Servicios.
 - Supervigilancia del Empleador.
 - Obligación del trabajador, de ceñirse a instrucciones u órdenes del empleador.
 - Dependencia técnica y administrativa del trabajador respecto del empleador.
 - Existencia de una jornada de trabajo, de un horario de trabajo semanal y diario.



OBLIGACION DE ESCRITURAR EL CONTRATO

El contrato deberá constar **por escrito** dentro del plazo de **quince días** de incorporado el trabajador, o de **cinco días** si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración **inferior a treinta días y firmarse por ambas partes en dos ejemplares**, quedando **uno en poder** de cada contratante.

Artículo 9 Código del Trabajo

ESTIPULACIONES QUE DEBE CONTENER EL CONTRATO

- a) **Lugar y fecha** del contrato;
- b) **Individualización de las partes** con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento e ingreso del trabajador;
- c) Determinación de la **naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad** en que hayan de prestarse, pudiendo señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;
- d) Monto, forma y período de **pago de la remuneración** acordada;
- e) Duración y distribución de la **jornada de trabajo**;
- f) **Duración** del Contrato, y
- g) Demás **pactos** que acordaren las partes.

Transformación en indefinido

✓ Por el hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, sea éste legal o convencional.

✓ Por efecto de la segunda renovación del contrato.



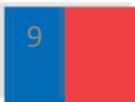
✓ Por los servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación

Legislación Laboral



Faltas más Comunes Acerca del Contrato de Trabajo

- **Escrituración de Contratos en blanco**
- **No se escritura contrato de Trabajo**
- **No se entrega copia del contrato al Trabajador**
- **No se especifican las funciones del Trabajador**
- **Las actualizaciones al contrato no se registran en el mismo o en anexos**



Registro de Asistencia

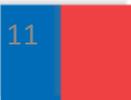


Normas Acerca del Registro de Asistencia



- Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un **registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.**
- **Sistemas especiales establecidos** por la Dirección del Trabajo mediante resolución fundada. Este sistema será uniforme para una misma actividad.

Artículo 33 Código del Trabajo



Normativa aplicable al Registro de la Asistencia

- Con el fin de establecer el número de horas extraordinarias, **el empleador colocará diariamente formularios o libros de asistencia que los empleados firmarán** a las horas precisas de llegadas y salida también en los casos de ausencia por asuntos ajenos al servicio.
- AL fin de cada semana, el **empleador sumará el total de las horas trabajadas** por cada empleado, y este firmará en el mismo formulario o libro, en señal de aceptación.

Artículo 15 a 22 Decreto N° 969 de 1931

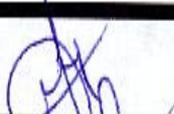
“NO registrar personalmente”

MES:

Mayo 2004

NOMBRE TRABAJADOR

Marino Perez Rojas

| DIA | HORA DE ENTRADA | FIRMA | HORA DE SALIDA | FIRMA | HORAS TRABAJADAS | HORAS EXTRAORDINARIAS |
|-----|-----------------|--|----------------|--|------------------|-----------------------|
| 3 | 11:00 |  | 20:00 |  | | |
| 4 | 11:00 |  | 20:00 |  | | |
| 5 | 11:00 |  | 20:00 |  | | |

NO REGISTRAR PERSONALMENTE

“No registrar Asistencia”

“Enmendar o Corregir”

MES:

Mayo 2004

NOMBRE TRABAJADOR

Mario Perez Rojas

| DIA | HORA DE ENTRADA | FIRMA | HORA DE SALIDA | FIRMA | HORAS TRABAJADAS | HORAS EXTRAORDINARIAS |
|-----|-----------------|--|----------------|---|------------------|-----------------------|
| 10 | 15:00 |  | 20:00 |  | | |
| 11 | 15:00 |  | 20:00 |  | | |
| 12 | 15:00 | | 20:00 |  | | |

ENMENDAR O CORREGIR Y NO FIRMAR

"No Firmar"

MES:

NOMBRE TRABAJADOR

Mayo 2004
Mario Perez Rojas

| DIA | HORA DE ENTRADA | FIRMA | HORA DE SALIDA | FIRMA | HORAS TRABAJADAS | HORAS EXTRAORDINARIAS |
|-----|-----------------|-------|----------------|-------|------------------|-----------------------|
| 18 | 17:00 | | 20:00 | | | |
| 19 | 17:00 | | 20:00 | | | |

NO REGISTRAR CORRECTAMENTE HORA DE SALIDA

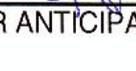
“Corrida de firmas” Firmar anticipadamente

MES:

Mayo 2004

NOMBRE TRABAJADOR

Mario Pérez Rojas

| DIA | HORA DE ENTRADA | FIRMA | HORA DE SALIDA | FIRMA | HORAS TRABAJADAS | HORAS EXTRAORDINARIAS |
|-----|-----------------|--|----------------|--|------------------|-----------------------|
| 27 | |  | |  | | |
| 28 | |  | |  | | |
| 29 | |  | |  | | |
| 30 | |  | |  | | |
| 31 | |  | |  | | |

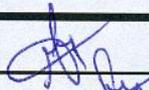
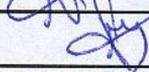
FIRMAR ANTICIPADAMENTE

No registrar Correctamente Hora de salida

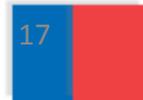
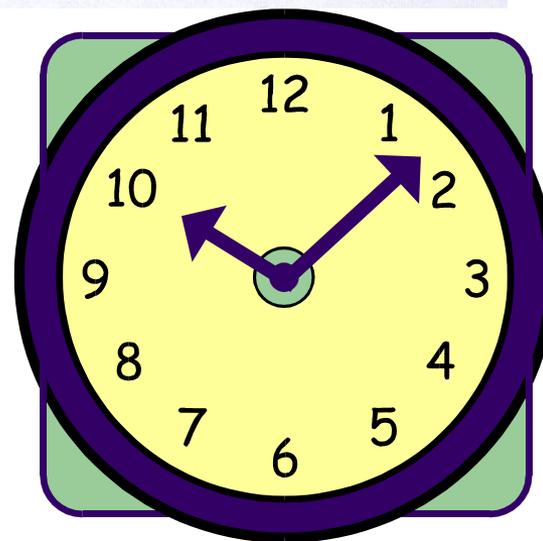


MES: _____

NOMBRE TRABAJADOR _____

| DIA | HORA DE ENTRADA | FIRMA | HORA DE SALIDA | FIRMA | HORAS TRABAJADAS | HORAS EXTRAORDINARIAS |
|-----|-----------------|---|----------------|--|------------------|-----------------------|
| 18 | 11:00 |  | 20:00 |  | | |
| 19 | 11:00 |  | 20:00 |  | | |

NO REGISTRAR CORRECTAMENTE HORA DE SALIDA



Registro de Asistencia: Infracciones Laborales Asociadas

- **No existe en uso registro control de asistencia.**
- **El registro existe pero no se utiliza correctamente**

"Art 33 Código del Trabajo".

Registro de Asistencia: Infracciones Laborales Asociadas

- ☞ No se cancelan las horas extras
- ☞ No se respeta el periodo de descanso
- ☞ Exceso de Jornada Diaria y Semanal
- ☞ Cobertura Accidentes del Trabajo
- ☞ Infracción al Feriado Anual
- ☞ Infracción a goce de Licencias Médicas



JORNADA DE TRABAJO

- El tope máximo legal es de **45 horas semanales** de jornada Ordinaria, distribuidas en un máximo de seis y un mínimo de cinco días.

La jornada ordinaria de trabajo no puede exceder las 10 horas diarias



Definición de Horas Extras

Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para **atender necesidades o situaciones temporales de la empresa.**

Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a **tres meses**, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.



Feriados y Permisos



Feriatos y Permisos

Descanso anual a que tiene derecho todo trabajador con más de un año de servicios.

Duración = 15 días hábiles contados de lunes a viernes.

Otorgándose de preferencia en Primavera o Verano.

La remuneración del trabajador que hace uso de su feriado anual, debe ser pagada en la misma fecha en que habitualmente se pagan las remuneraciones, salvo que se pague en forma anticipada.



CARACTERISTICAS

- Fraccionamiento del feriado
- Acumulación de los feriados
- Suspensión del feriado por licencia médica
- Progresivo
- Colectivo
- Proporcional

Permisos

- Nacimiento de un hijo (5 días).(dentro 1º mes)
- Muerte de un hijo, y muerte de cónyuge (7 días)(+ fuero 1 mes)
- Muerte del padre o madre del trabajador o un hijo en gestación (3 días)
- Sindicales (6 a 8 horas semanales)
- para asumir cargas cívicas
- los establecidos en el Código del Trabajo respecto de la Protección a la maternidad
- *c/n goce de remuneraciones a solicitud del trabajador

Remuneraciones





Qué se entiende por Remuneraciones

Contraprestación en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador por causa del contrato de trabajo.

Artículo 41 Código del Trabajo

Remuneración

- Sueldo:** Pago fijo en dinero, pagado en periodo iguales, determinados en el contrato.
- Sobresueldo:** Consiste en la remuneración de horas extraordinarias.
- Comisión:** Es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras que el trabajador efectúa.
- Participación:** Es la proporción en las utilidades de un negocio.
- Gratificación:** Es parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador.



Pago de Horas Extras

- Sólo podrán trabajarse un **máximo de dos horas** diarias como extraordinarias.
- El pago de las horas extraordinarias trabajadas deberá hacerse con un **50 % de recargo** sobre el valor de la hora normal.

Artículo 30 Código del Trabajo



No constituye remuneración

- asignación por pérdida de caja
- desgaste de herramientas
- locomoción
- alimentación
- viáticos

Artículo 41 Código del Trabajo

Gratificación



- El empleador debe distribuir el **30%** de las utilidades deducido el **10%** del capital propio.

Excepto si...

- El empleador paga el equivalente al **25%** de las remuneraciones devengadas ***anualmente*** con tope de **4,75 Ingresos** Mínimos Mensuales.





Quienes deben distribuir Gratificaciones

- Establecimientos Industriales, Mineros, Comerciales o Agrícolas y empresas
- Que persigan fines de lucro
- Que estén obligados a llevar Contabilidad Efectiva
- Que obtengan utilidades o excedentes



Liquidación de Remuneraciones

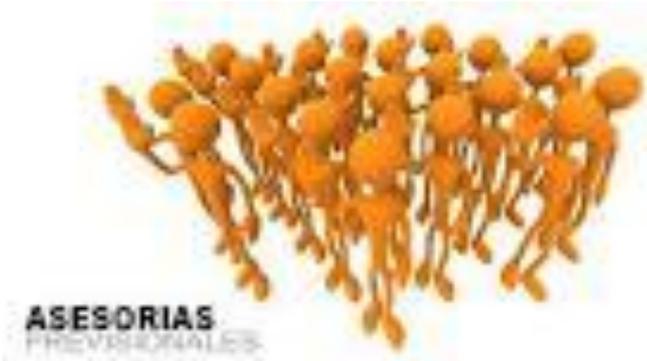
Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un **comprobante** con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.

Artículo 54 Código del Trabajo



INFRACCIONES MAS FRECUENTES ACERCA DE LAS REMUNERACIONES

- No pago de remuneraciones o anticipos
- Cancelación con atraso
- Rebaja unilateral del sueldo
- Descuentos Indebidos

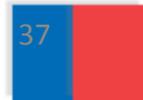
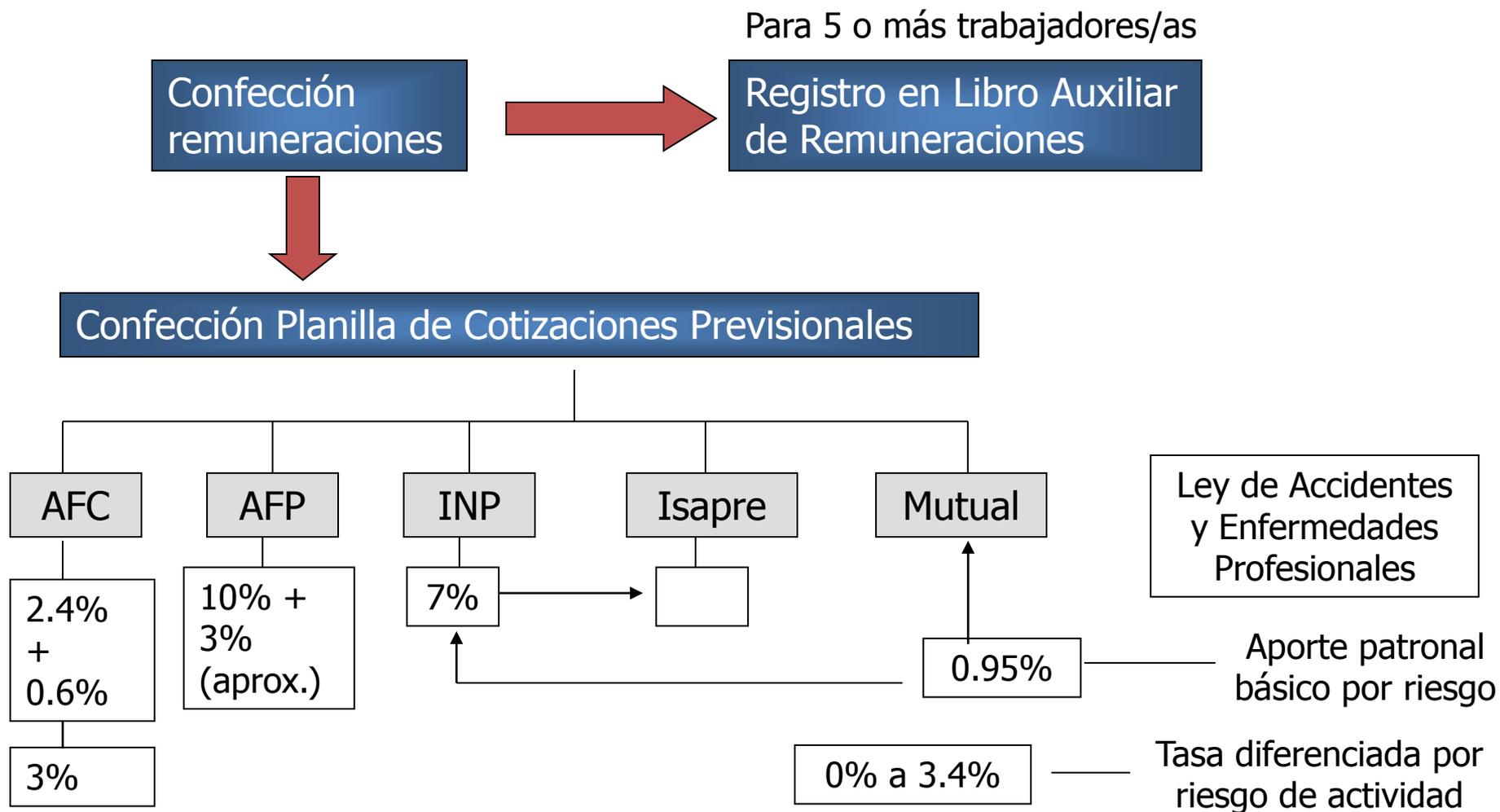


Derechos Previsionales

- 
- Todo trabajador debe **exigir el pago de sus cotizaciones previsionales**, por todo el tiempo que dure la relación laboral.
 - Son aportes obligatorios en dinero que se descuentan de la remuneración del trabajador, para **financiar las prestaciones o beneficios de salud y de jubilación**.
 - El empleador está **obligado a realizar el descuento de las remuneraciones del trabajador** para luego declarar y pagar directamente las cotizaciones a las instituciones previsionales.

**A.F.P., I.N.P. e ISAPRE o FONASA, MUTUAL de SEGURIDAD y
SOCIEDAD ADMINISTRADORA DE CESANTIA**

Remuneraciones





Las cotizaciones previsionales se distribuyen de la siguiente forma:

-El **10%** de la remuneración es para el Fondo de Pensiones del trabajador (A.F.P.), el cual financiará la **futura pensión**.

-El **7%** de la remuneración es destinada para financiar las **prestaciones de salud y subsidios de enfermedad** (FONASA o ISAPRE).

-Un **2% a 3%**, dependiendo en cual A.F.P. se encuentre afiliado el trabajador, es para **el seguro de invalidez y sobrevivencia** y la comisión por administrar el Fondo de Pensiones que cobra la A.F.P.

- Un **0,6%** como cotización al Seguro de **Cesantía**.

Seguro de Cesantía

- **Obligatorio para trabajadores/as contratados a partir del 1º Octubre de 2002.**

• **Aporte trabajador/a** → **0.6%**

• **Aporte empleador/a** → **2.4%**

→ **3.0%**

Contratos Indefinidos

Contratos Plazo Fijo,
por Temporada o por
Obra

- **Se ingresa en la AFC**



INFRACCIONES MÁS FRECUENTES ACERCA DEL PAGO DE LAS COTIZACIONES PREVISIONALES

- Declaración o Pago fuera de plazo de las cotizaciones previsionales
- Cotizaciones no Declaradas
- Cotizaciones mal declaradas o erróneas. (Excepto aquellos sectores donde se debe verificar el pago efectivo)

Término de la Relación Laboral





Término de la Relación Laboral

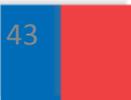
CAUSALES

- *Causales Objetivas*
- *Causales de Caducidad o Subjetivas*
- *Necesidades de la Empresa y Desahucio*



Término de la Relación Laboral

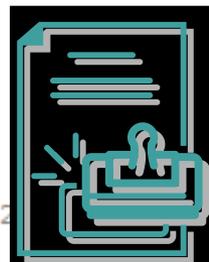
- Renuncia Voluntaria.
- Termino del plazo que dio origen al contrato.
- Termino de la obra o faena que dio origen al contrato.
- Despido por necesidades de la empresa.
- Despido por No concurrencia al trabajo.
- Despido por Abandono del trabajo.
- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.



Término de la Relación Laboral

PROCEDIMIENTO

- 1) comunicación de término de contrato al trabajador invocando causal legal y los hechos en que se fundamenta, acreditando al trabajador el pago íntegro de las cotizaciones previsionales. Copia de esta carta se debe **INGRESAR A LA WEB** de la Dirección del Trabajo **WWW.DT.GOB.CL**.
- 3) Ratificar Finiquito ante Ministro de fe.



NOTIFICACIÓN DE TÉRMINO DE CONTRATO

| | |
|---|--|
| <i>Vencimiento del plazo convenido Término de Obra o Faena.</i> | <i>3 días después de vencido</i> |
| <i>Caso fortuito o fuerza Mayor</i> | <i>6 días después de ocurrido el hecho</i> |
| <i>Necesidades de la Empresa</i> | <i>A lo menos 30 días antes.</i> |

Término de la Relación Laboral

- *Feriado Legal y/o Feriado Proporcional*
- *Indemnización sustitutiva de Aviso Previo (Desahucio)*
- *Indemnización por años de Servicio*
- *Indemnización voluntaria.*

| | |
|----------------|--|
| Art. 159 N° 1 | Feriado Legal y/o Feriado Proporcional Indemnización voluntaria |
| Art. 159 y 160 | Feriado Legal y/o Feriado Proporcional |
| Art.161 N° 1 | Feriado Legal y/o Feriado Proporcional Indemnización sustitutiva de Aviso Previo Indemnización por años de Servicio |



De la Nacionalidad de los Trabajadores



El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de **nacionalidad chilena.**

Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores.



Para computar la proporción, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:

- 1.- Se tomará en cuenta el **número total** de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;
- 2.- Se excluirá al **personal técnico especialista**.



Para computar la proporción, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:

- 3.- Se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y
- 4.- se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

Consultas..



**Dirección del
Trabajo**

Ministerio del Trabajo
y Previsión Social

Gobierno de Chile

Gracias.



**Dirección del
Trabajo**

Ministerio del Trabajo
y Previsión Social

Gobierno de Chile