



Ministerio de
Educación

Gobierno de Chile



Guías de Aprendizaje para Módulos de las Especialidades Administración y Contabilidad en la Educación Media Técnico Profesional

Especialidades del Sector Administración de la
Educación Media Técnico Profesional



Especialidad Administración Mención Recursos
Humanos

Módulo **Legislación laboral**

Guía de aprendizaje N°1

Guías de Aprendizaje para Módulos de las Especialidades
Administración y Contabilidad en la Educación Media Técnico
Profesional

Módulo

“Legislación Laboral”

Educación Media Técnico Profesional.

Guía de aprendizaje N°1

“Contratando al personal de una entidad.”

Ministerio de Educación

Secretaría Ejecutiva de Educación Técnico Profesional

Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación (PIIE)

María Luisa Santander 0440. Providencia. Santiago

<http://www.piie.cl>

Dirección:

Dante Castillo Guajardo

Coordinación:

Francisca Gómez Ríos

Diseño Instruccional:

Francisca Gómez Ríos

María Angélica Maldonado Silva

Elsa Nicolini Landero

María Celeste Soto Ilufi

Experto en Contenidos:

Sandra Mercedes Romero Espinosa

Diseño Gráfico:

Guillermo Hernández Valdés

Felipe Pávez Cisternas

Registro ISBN: 978-956-7342-17-4

Registro de Propiedad Intelectual N° A-276458



Módulo Legislación Laboral

Guía de aprendizaje N°1
“Contratando al personal de una entidad.”



Índice

- 1 Introducción
- 2 Aprendizaje esperado y criterios de evaluación
- 3 Características de un contrato
- 4 Tipos de contratos laborales
- 5 Organismos del Estado en materia de trabajo
- 6 Legislación del Trabajo en Chile



Introducción

En este módulo de 152 horas pedagógicas, se espera que los y las estudiantes desarrollen las competencias para confeccionar o completar los documentos laborales, realizar trámites relacionados e informar clara y oportunamente las situaciones del proceso laboral.

Asimismo, se busca que comprendan que el bienestar de las y los trabajadores comienza en el momento de la contratación, continúa con el pago de sus remuneraciones y se extiende hasta el minuto de la desvinculación y entrega del finiquito de acuerdo a la legislación vigente y a las Normas internacionales de Contabilidad.

También se pretende que aprendan a redactar y gestionar los diferentes tipos de contrato de trabajo con sus respectivas cláusulas y formalidades, así como efectuar las modificaciones contractuales de acuerdo a las normativas internas de la organización y las disposiciones laborales establecidas.

Por medio de la recopilación de los antecedentes contractuales, se espera que cada estudiante sea capaz de elaborar manual y computacionalmente las liquidaciones de remuneraciones y gestionar su pago, además de la emisión de los documentos respectivos.

Por último, se busca que logren gestionar el cese del contrato de trabajo, considerando el marco legal. En este sentido, se pretende que sepan cómo redactar los documentos de aviso de término de relación, calcular los distintos conceptos que se deben incorporar a los términos del contrato, y elaborar y tramitar el finiquito correspondiente, según las causales establecidas en la normativa laboral.

Módulo Legislación Laboral

Guía de aprendizaje N°1

“Contratando al personal de una entidad”

Objetivo de Aprendizaje: ..

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

Aprendizaje Esperado ..

- Elabora y formaliza los distintos tipos de contratos de trabajo, considerando las cláusulas que deben contemplar de acuerdo a las instrucciones de la jefatura y la legislación vigente.

Criterios de Evaluación...

1. Redacta distintos tipos de contratos de trabajo, considerando la legislación vigente y las instrucciones de jefatura.
2. Modifica los contratos de acuerdo a las indicaciones de la jefatura, considerando el marco legal vigente.
3. Tramita el contrato de trabajo al interior de la organización, de acuerdo a los procedimientos establecidos y resguardando el cumplimiento de la normativa laboral.



Ruta del Aprendizaje ..



Objetivos de Aprendizajes Genéricos

- A** Comunicarse oralmente y por escrito con claridad, utilizando registros de habla y de escritura pertinentes a la situación laboral y a la relación con los interlocutores.
- B** Leer y utilizar distintos tipos de textos relacionados con el trabajo, tales como especificaciones técnicas, normativas diversas, legislación laboral, así como noticias y artículos que enriquezcan su experiencia laboral.
- C** Realizar las tareas de manera prolija, cumpliendo plazos establecidos y estándares de calidad, y buscando alternativas y soluciones cuando se presentan problemas pertinentes a las funciones desempeñadas.
- E** Tratar con respeto a subordinados, superiores, colegas, clientes, personas con discapacidades, sin hacer distinciones de género, de clase social, de etnias u otras
- F** Respetar y solicitar respeto de deberes y derechos laborales establecidos, así como de aquellas normas culturales internas de la organización que influyen positivamente en el sentido de pertenencia y en la motivación laboral.

Comencemos, si consideramos que eres estudiante de enseñanza técnico profesional y esto implicara un desafío constante para ser capaz de resolver situaciones problema, es que en esta guía te ayudaremos en este proceso:

Para lograr resolver un problema, debes de seguir los siguientes pasos:

1. Identificar el problema
2. Comprender el problema
3. Trazar un plan de acción
4. Poner en práctica el plan de acción



Situación Problema

Ayudemos a Juan con su primer contrato, ahora él nos contará su historia y dudas en su primera relación laboral.

CASO PRÁCTICO

Mi Primer Contrato de Trabajo

Egresé de un Liceo Técnico Profesional. Hoy me llamaron de una empresa, quieren contratarme por mi preparación y conocimientos técnicos.

Mañana me esperan para afinar detalles y firmar mi primer contrato, pero...

¿Qué cláusulas mínimas debe contener?, ¿Qué derechos tengo garantizados al tener un contrato de trabajo formal?, ¿Cuáles son las decisiones que debo tomar al respecto?



Aprendamos

Contrato Laboral

Elementos del Contrato de Trabajo

La definición del “Contrato Laboral de Trabajo” se encuentra contenida en el artículo 7 del código Laboral, la cual señala : “ 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”.

Elementos del contrato de trabajo.

De la definición señalada anteriormente, permite individualizar los elementos que la configuran.

a) Las partes, constituidas por el empleador y el trabajador, para las cuales resultan obligaciones recíprocas.

b) La prestación de servicios, que de conformidad a este artículo y al 3º deben efectuarse en forma personal.

c) La remuneración; por la prestación de servicios personales que efectúa el trabajador, el empleador se obliga pagarle una remuneración.

d) La subordinación o de dependencia; se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como: Continuidad de los servicios prestados en el lugar de la faena, cumplimiento de un horario de trabajo, súper vigilancia en el desempeño de las funciones, obligaciones de ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador.

Carácter Consensual de la escrituración del Contrato Laboral

Según el Art. 7º del Código laboral Chileno, “ El Contrato individual de trabajo 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”.

Según el Art. 8º, en su inciso primero, “Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior (es decir art 7º), hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.” Por su parte el Art. 9º señala que “El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.”. Es decir, se califica de consensual ya que para que nazca a la vida jurídica y produzca sus efectos basta el simple acuerdo de las partes, sin necesidad de dar cumplimiento a formalidades o solemnidades, como un requisito de prueba. La falta de escrituración del contrato no constituye un obstáculo para su existencia.

Sobre las modificaciones del Contrato Laboral

Art. 11. Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los ejemplares del mismo o en documento anexo.

No será necesario modificar los contratos para consignar por escrito en ellos los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales. Sin embargo, aun en este caso, la remuneración del trabajador deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.

DE LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR Y OTRAS NORMAS RELATIVAS AL TRABAJO DE LOS MENORES

Art. 13. Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.

Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media.

Lo establecido en el inciso anterior se aplicará respecto de los menores de quince años, en las situaciones calificadas en que se permite su contratación en los espectáculos y actividades artísticas a que hacen referencia los artículos 15, inciso segundo y 16.

El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores, pondrá los antecedentes en conocimiento del Tribunal de Familia que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si lo estimare inconveniente para el trabajador. Otorgada la autorización, se aplicarán al menor las normas del artículo 246 del Código Civil y será considerado plenamente capaz para ejercitar las acciones correspondientes.

Art. 14. Los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

Los menores de veintiún años no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud.

LEGISLACION LABORAL EN CHILE

La legislación laboral es un conjunto de disposiciones legales que tienen por objeto regular y normar las relaciones que existen en el mundo del trabajo. Esta legislación centra su atención principalmente en los llamados trabajos asalariados. (Relación económica que existe entre un empleador y un empleado o trabajador.

Según el código del trabajo

1.- El trabajador es "toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

2.- El empleador es la "Es la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo".

Tipos de contratos:

En el caso de nuestro país, cuando una persona se vincula a una empresa en calidad de trabajador es necesario suscribir un contrato con ésta. Sin embargo, existen distintos tipos de contrato que tanto los empresarios como los empleados deben conocer:

Contrato a plazo fijo: Establece una fecha de inicio y de término del contrato. Éste puede ser renovado, pero no puede prolongarse por más de dos años. Muchas empresas acostumbran a contratar por tres meses bajo el formato plazo fijo y renovar el acuerdo por otros tres meses. Eso es legal, pero al cabo de ese tiempo el trabajador debe continuar con contrato indefinido o ser desvinculado de la empresa.

- **Contrato a plazo indefinido:** No tiene definido cuándo llegará a su término, por lo que da al empleado una situación más estable dentro de la empresa. El vínculo con ésta finaliza con la renuncia, el despido, o la muerte del trabajador.
- **Por faena:** Se usa para trabajos específicos donde, tras la ejecución del mismo, el empleado queda sin trabajo, pues ya cumplió su función. Por lo mismo el contrato no puede ser renovado, sin perjuicio que la persona vuelva a suscribir un contrato con la misma empresa para realizar otra labor.

- **Honorarios:** En Chile las personas que “boletean” (trabajan a honorarios) se rigen por las normas civiles y no por las leyes laborales. Por lo tanto el empleador no descuenta de lo que paga las cotizaciones previsionales y de seguridad social, sino que dichas cotizaciones quedan bajo la responsabilidad de quien presta el servicio. Para la persona contratada a honorarios tampoco tienen efecto las normas relativas al ingreso mínimo mensual, a los descansos, a la protección a la maternidad, y a la negociación colectiva, entre otros. Aquí puede revisar cuáles son las ventajas y desventajas de boletear.
- **Part time:** En Chile el trabajo part time no existe como tal. Lo que sí se contempla en la ley del trabajo son los contratos que tienen jornada parcial, la cual no debe superar las 30 horas semanales. Como referencia, la jornada laboral completa es de 45 horas semanales.
- **Contrato de empleada particular:** En Chile existen 2 tipos de contratos, uno puertas afuera y uno puertas adentro.

Cláusulas mínimas de un contrato de trabajo (Artículo 10 del código del trabajo) El contrato de trabajo debe incluir, como mínimo, la siguiente información: Tipo del contrato (por obra o faena determinada, plazo fijo o indefinido).

- Lugar y fecha del contrato.
- Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento e ingreso del trabajador.
- Los empleadores pueden contratar a jóvenes mayores de entre 15 y 18 años con el consentimiento de sus padres. Este acuerdo que debe quedar registrado ante la respectiva Inspección del Trabajo.
- Determinación de la naturaleza de los servicios y lugar o ciudad donde se prestarán.
- Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada (fija, variable o mixta).
- Duración y distribución de la jornada de trabajo. Plazo del contrato: deben ser plazo fijo, se debe indicar fecha de término para la obra, faena o servicio determinado.
- Indefinidos, no señala plazo de termino (si son renovados por segunda vez en forma consecutiva), cuando el trabajador continua trabajando expirado el plazo

RUT N°99.654.237-9

Ahumada 2349

Santiago

CONTRATO DE TRABAJO

En....., a de..... del año....., entre la empresa

..... R. U.T....., representada por el señor....., Cédula de Identidad N°....., en su calidad de representante legal, ambos domiciliados en Comuna

que en adelante se denominará EL EMPLEADOR.

Y el señornacido el....., Cédula de Identidad N°....., de estado civil domiciliado en....., comuna..... que en adelante denominará EL TRABAJADOR, se ha convenido el siguiente contrato de trabajo.

PRIMERO: El trabajador se compromete y obliga a desempeñar la función de..... para la empresa....., ubicada en....., sin perjuicio de la facultad del empleador para modificar el sitio o recinto en que han de prestarse los servicios, con la sola limitación de que el nuevo sitio quede dentro de la misma localidad o ciudad.

SEGUNDO: El trabajador cumplirá una jornada de trabajo de horas semanales, distribuidas de lunes a viernes de a horas, incluida hora de colación.

TERCERO: El empleador se compromete a remunerar los servicios del trabajador con un sueldo mensual de \$.....- (.....), que se pagarán por períodos mensuales vencidos. El empleador retendrá de las remuneraciones

¿Sabías Que...?

Los contratos de trabajo deben llevar los datos de la razón social y no el nombre de fantasía de la empresa.

que cancela al trabajador, los porcentajes correspondientes a cotizaciones previsionales, impuestos y demás descuentos legales que procedieren.

CUARTO: La duración de este contrato será de, pudiendo ponerse término en la forma y condiciones señaladas en las causales de los Artículos 159º, 160º y 161º, del Código del Trabajo.

QUINTO: El trabajador se compromete y obliga a acatar en todas sus partes las normas establecidas en el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, documento del cual el trabajador declara recibir un ejemplar en este acto.

SEXTO: El trabajador se compromete y obliga expresamente a desarrollar su función con el máximo esmero y cuidado.

SÉPTIMO: Se deja establecido que el trabajador deberá guardar reserva y discreción absoluta en cuanto a los asuntos de la empresa de que tome conocimiento en razón de su cargo.

OCTAVO: Se deja constancia que el trabajador señor.....
ingresó al servicio el

NOVENO: El presente contrato se firma en dos ejemplares, declarando el trabajador que ha recibido en este acto una copia a su entera satisfacción.

FIRMA DEL TRABAJADOR

FIRMA DEL EMPLEADOR

TRABAJADOR(A) DE CASA PARTICULAR PUERTAS ADENTRO

CONTRATO DE TRABAJO

En.....a.....de.....de 2016, entre.....
Cédula de Identidad N°:..... con domicilio en
calle....., comuna.....
Región..... en adelante "el empleador", por una parte, y
don(ña)..... Cédula
de Identidad N°.....Fecha de Nacimiento..... con.
domicilio en calle..... N°.....,
comuna de....., región....., de nacionalidad.....,
en adelante "el trabajador (a)", se conviene un contrato de trabajo cuyas
cláusulas son las siguientes:

PRIMERO.- El trabajador(a) se obliga a desempeñar trabajos de asistencia propios o inherentes al hogar, de acuerdo a las instrucciones que al efecto sean impartidas por el empleador. Las partes acuerdan que el trabajador(a) desempeñará de forma principal las siguientes tareas:

Aseo	<input type="checkbox"/>	Cocinar	<input type="checkbox"/>	Lavar y planchar ropa	<input type="checkbox"/>
Jardinería	<input type="checkbox"/>	Chofer	<input type="checkbox"/>	Cuidado de niños	<input type="checkbox"/>

SEGUNDO.- Las partes acuerdan que los servicios deberán ser prestados en el domicilio del empleador ubicado en calle _____
_____, N° _____, Comuna _____,
Región _____.

TERCERO.- El trabajador(a) tendrá derecho a percibir un sueldo ascendente a \$.....-

Las remuneraciones se pagarán por períodos mensuales vencidos, el último día hábil de cada mes. De las sumas anteriores se deducirán las cotizaciones de seguridad social y otras, en conformidad a lo establecido en el artículo 58 del Código del Trabajo. Asimismo, el empleador se obliga a enterar mensualmente, en la A.F.P que el/la trabajador/a determine un 4,11% de la remuneración imponible de éste.

El pago de la remuneración, se hará en dinero efectivo. A solicitud del trabajador(a), el pago podrá realizarse por medio de cheque, o depósito en cuenta vista o cuenta corriente que el trabajador indique.

CUARTO.- De la remuneración bruta que tiene derecho a percibir el trabajador(a) en el respectivo mes, el Empleador deberá practicar los descuentos legales para el pago de cotizaciones de seguridad social.

a) AFP : _____

b) Salud: _____.

QUINTO.-Atendida la naturaleza de los servicios y considerando además que el trabajador(a) vivirá en la casa del empleador, deberá 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 ininterrumpido y, normalmente, de un mínimo de 9 horas. El exceso podrá fraccionarse durante la jornada y en él se entenderá incluido el lapso destinado a las comidas del trabajador(a).

Asimismo, el trabajador(a) tendrá derecho a descanso los días domingo de cada semana, el que tiene el carácter de irrenunciable, no admite acumulación o fraccionamiento. De igual forma, el trabajador(a) tendrá descanso todos los días que la ley declare festivos.

SEXTO.- Las partes dejan constancia que Trabajador(a) comenzó a prestar servicios para Empleador con fecha _____
_____. Este contrato tendrá una duración
_____.

SEPTIMO.- El presente contrato de trabajo se firma por Trabajador(a) y Empleador en dos ejemplares del mismo contenido y fecha, quedando en este mismo acto un ejemplar en poder de cada contratante.

OCTAVO.- Las partes manifiestan estar en conocimiento que se encuentra prohibido exigir al trabajador(a) el uso obligatorio de uniforme, delantal o cualquier otro distintivo o vestimenta identificadores en espacios, lugares o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza.

FIRMA DEL TRABAJADOR

FIRMA DEL EMPLEADOR

CONTRATO DE TRABAJO
TRABAJADORA DE CASA PARTICULAR PUERTAS AFUERA

En.....a.....de.....de 2016,
entre..... Cédula de Identidad N°.....
..... con domicilio en calle..... comuna de
.....Región.....en adelante "el empleador", por una parte, y
don(ña)..... Cédula de Identidad
N°..... Fecha de Nacimiento..... con
domicilio en calle.....N°, Comuna
.....,Región....., de nacionalidad....., en adelante
"el trabajador(a)", se conviene un contrato de trabajo cuyas cláusulas son
las siguientes:

PRIMERO.- El trabajador(a) se obliga a desempeñar trabajos de asistencia propios o inherentes al hogar, de acuerdo a las instrucciones que al efecto sean impartidas por el empleador.

Para una adecuada descripción de las obligaciones que derivan del presente contrato, las partes acuerdan que el trabajador(a) desempeñará de forma principal las siguientes tareas:

Aseo	<input type="checkbox"/>	Cocinar	<input type="checkbox"/>	Lavar y planchar ropa	<input type="checkbox"/>
Jardinería	<input type="checkbox"/>	Chofer	<input type="checkbox"/>	Cuidado de niños	<input type="checkbox"/>

SEGUNDO.- Las partes acuerdan que los servicios deberán ser prestados en el domicilio del empleador ubicado en calle _____
_____, N° _____, Comuna _____,
Región _____.

TERCERO.- El trabajador(a) tendrá derecho a percibir un sueldo ascendente a \$.....-

Las remuneraciones se pagarán por períodos mensuales vencidos, el último día hábil de cada mes. De las sumas anteriores se deducirán las cotizaciones de seguridad social y otras, en conformidad a lo establecido en el artículo 58 del Código del Trabajo. Asimismo, el empleador se obliga a enterar mensualmente, en la A.F.P que el/la trabajador/a determine un 4,11% de la remuneración imponible de éste.

El pago de la remuneración, se hará en dinero efectivo. A solicitud del trabajador(a), el pago podrá realizarse por medio de cheque, o depósito en cuenta vista o cuenta corriente que el trabajador indique.

CUARTO.- De la remuneración bruta que tiene derecho a percibir el Trabajador(a) en el respectivo mes, el Empleador deberá practicar los descuentos legales para el pago de cotizaciones de seguridad social (cotizaciones para pensiones y cotizaciones para salud). Al efecto, el trabajador(a) declara encontrarse afiliado a las siguientes instituciones de seguridad social:

a) AFP : _____.

b) Salud: _____.

QUINTO.- Jornada de Trabajo. El Trabajador(a) estará sujeto a una jornada de trabajo de _____ horas semanales, la cual se distribuirá de la siguiente manera:

	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO
ENTRADA						
SALIDA						

SEXTO.- Las partes dejan constancia que Trabajador(a) comenzó a prestar servicios para Empleador con fecha _____
_____. Este contrato tendrá una duración de _____

SEPTIMO.- El presente contrato de trabajo se firma por Trabajador(a) y Empleador en dos ejemplares del mismo contenido y fecha, quedando en este mismo acto un ejemplar en poder de cada contratante.

OCTAVO.- Las partes manifiestan estar en conocimiento que se encuentra prohibido exigir al trabajador(a) el uso obligatorio de uniforme, delantal o cualquier otro distintivo o vestimenta identificadores en espacios, lugares o establecimientos públicos como parques, plazas, playas, restaurantes, hoteles, locales comerciales, clubes sociales y otros de similar naturaleza.

FIRMA DEL TRABAJADOR

FIRMA DEL EMPLEADOR





Trabajemos en grupo

¿Sabias Que...?

Los contratos de trabajo deben, llevar los datos de la razón social y no los nombres de fantasía.

Después de los contenidos pasados, ¡ayudemos a Juan con sus dudas!
Para eso contesta las siguientes Preguntas:

1.- ¿Qué importancia tiene firmar un contrato?

.....
.....
.....
.....

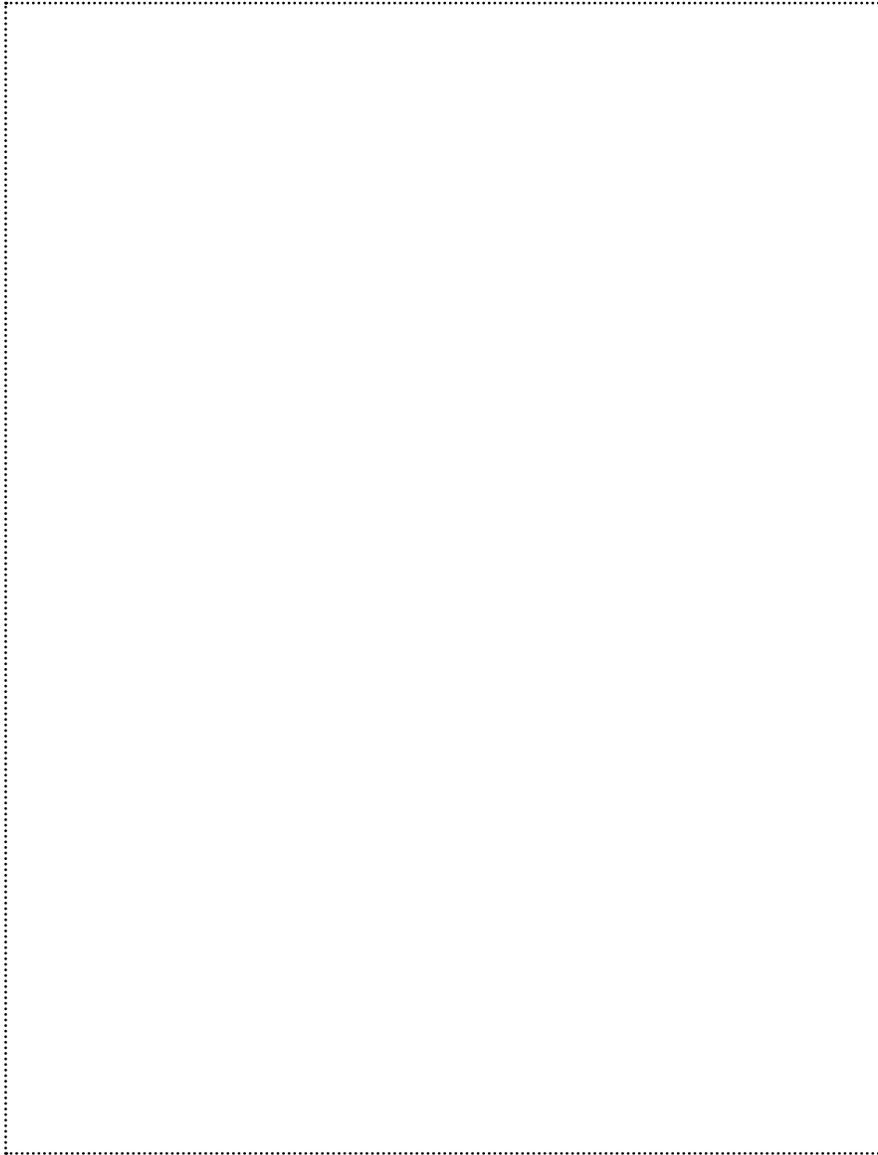
2.- ¿Cuál es la trascendencia de que el contrato sea escrito?

.....
.....
.....
.....

3.- Al momento de firmar un contrato, según usted ¿en qué debemos poner atención?

.....
.....
.....
.....

4.-Realiza un mapa conceptual con los contenidos del contrato laboral



Investiguemos

Contrato de trabajo

<http://www.dt.gob.cl/1001/w3-propertyvalue-23532.html>



¿Cuánto Sabemos?

Por ejemplo, un menor de edad no puede celebrar personalmente un contrato de trabajo, sin embargo si puede si cuenta con la autorización de sus padres o tutor legal.

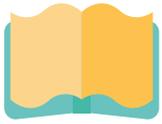
CASO PRACTICO N° 01

Un joven de diecisiete años, con una discapacidad leve que vive con sus padres y ha terminado sus estudios de Administración en un Liceo Técnico Profesional, es contratado como auxiliar administrativo con un contrato de práctica. La empresa dice al trabajador que los días que sea necesario deberá quedarse en el trabajo una vez finalizada su jornada hasta finalizar la tarea y que le abonara las horas extraordinarias que este realice.

- a. ¿Es legal esta exigencia?
- b. ¿Preciso la empresa de alguna autorización para celebrar el contrato?
- c. ¿Necesitaría este joven la autorización de su padre para dar por finalizado el contrato, en el supuesto de que no viviera con sus padres?

Solución:

- a. No, esta prohibido que un menor de 18 años realice horas extraordinarias.
- b. No, puesto que tiene capacidad contratar a este si viviera e forma independientemente.
- c. El trabajador menor de edad debido a que vive con sus padres precisa de una autorización, sin embargo tiene absoluta libertad para ejercitar libremente sus derechos y obligaciones derivados del contrato firmado.



Aprendamos

Según el código de trabajo, para que exista contrato es necesario que existan tres elementos:

Consentimiento, objetivo y causa.

Tabla N° 01:

Consentimiento	El contrato se realiza de mutuo acuerdo, prestado libremente entre las partes que intervienen en el contrato (empresario / a y trabajador /a).
Objeto	Es actividad del trabajador o trabajadora que se remunera a través de un salario.
Causa	Es la cesión remunerada de los frutos que resultan del trabajo.



Ejercitemos

CASO PRÁCTICO Nº 02

Un trabajador que ha realizado sus estudios de enseñanza media técnico profesional en Administración, ha sido contratado por la empresa TREMAX S.A. como apoyo administrativo, con un horario de 8: 00 a 15:00 horas. Por el trabajo prestado percibirá \$ 300.000.- mensual.

Describe los tres elementos descritos en este caso, según tabla explicativa anteriormente.

Responde:



Resumamos

CARACTERISTICAS GENERALES DE LOS CONTRATOS DEL TRABAJO	
Pueden celebrar contratos	Los mayores de dieciocho años (Artículo 13) Los menores de dieciocho años emancipados legalmente. Los menores de dieciséis y menores de dieciocho, con autorización paterna o vida independiente
Forma	Oral Escrito: cuando lo exijan las disposiciones vigentes. Cuando lo solicite una de las partes
Duración	En función del tipo de contrato y lo establecido por las partes Si no se fija fecha termino, se presume indefinido Duración fijada en un convenio colectivo



Ejercitemos

CASO PRÁCTICO Nº 03

En el contrato del trabajador del caso práctico Nº 01 se establece un periodo de prueba de un mes. Al finalizar el citado periodo, el empresario le dice al trabajador que da por finalizado el contrato por que no ha superado satisfactoriamente el periodo de prueba. El trabajador solicita al empleador que le indemnice. ¿Es correcta esta petición?

Solución:

No, porque durante el periodo de prueba cualquiera de las partes puede dar por finalizado el contrato, sin previo aviso y sin que el trabajador tenga derecho a percibir indemnización alguna.



Ejercitemos

1.- ¿Qué se entiende por contrato de trabajo?

2.- ¿Puede ser sujeto de un contrato de trabajo un menor de diecisiete años que vive con sus padres si estos no lo autorizan para que trabaje?

3.- ¿Cuáles son los elementos esenciales del contrato de trabajo?

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Ejercitemos

CASO PRÁCTICO Nº 04 DE INCLUSION Y SUBORDINACION.

El Sr Olivares, jefe de Recursos Humanos, solicita a su subordinado realizar contrato de trabajo con las siguientes condiciones, este tendrá una duración de un mes, el candidato al puesto no deberá tener ninguna discapacidad física, pero el aprendiz considero que la discapacidad no era impedimento para que el postulante pudiera cumplir con sus labores y decidió contratar de igual forma al joven postulante.

Selecciona la alternativa correcta y argumenta tu respuesta:

- a) El joven debió hacer lo que le solicito su jefe
- b) El joven debió hablar con su jefe y explicarle que la persona cumplía con las competencias necesarias y su discapacidad no era ningún impedimento para realizar su trabajo y a su vez cumplían con requerimientos de la ley de inclusión.
- c) El joven puede hacer lo que quiera porque es el quien contrata.



¿Cuánto Sabemos?

A hora te toca a ti, júntate con tu equipo de trabajo y realiza una situación problema con juego de roles donde tendrás que recrear, una escena de contratación, de tres tipos de contratos los que deberán contener todo lo establecido por la legislación actual.

Se evaluará:

- Creatividad
- Distribución de roles
- Dominio del tema
- Presentación teatral o PPT
- La nota será por el trabajo grupal

AHORA A PRACTICAR EN SALA DE INFORMATICA, LEE ATENTAMENTE LA GUIA

TRABAJO INDIVIDUAL CON NOTA

Con la siguiente información y los datos consignados al dorso de esta guía, realice cinco Contratos de Trabajo, debiendo pegar los logotipos correspondientes en el extremo superior izquierdo de los formatos:

CONTRATO N°1	
Fecha	Hoy
Empresa	Sodimac
Trabajador	Javier Salinas López
Función	Supervisor de Bodega Línea Blanca
Jornada	45 horas semanales de lunes a viernes
Sueldo	\$930.000
Otros beneficios	Uniforme corporativo, colación, locomoción
Duración	Seis meses
Fecha de ingreso	21 de marzo

CONTRATO N°2	
Fecha	Hoy
Empresa	Banco Chile
Trabajador	Alumno (a)
Función	Cajero (a)
Lugar	Banco de Chile Sucursal Lampa
Ubicación	Lampa, calle Arturo Prat N°560
Jornada	45 horas semanales de lunes a viernes
Sueldo	\$570.000
Otros beneficios	Uniforme corporativo, Asignación de Caja
Duración	Seis meses
Fecha de ingreso	21 de marzo

CONTRATO N°3	
Fecha	Hoy
Empresa	Socovesa
Trabajador	Alumno (a)
Función	Contador
Jornada	45 horas semanales de lunes a viernes
Sueldo	\$680.000
Otros beneficios	Uniforme corporativo, locomoción, bono de producción
Duración	Tres meses
Fecha de ingreso	21 de marzo

CONTRATO N°4	
Fecha	Hoy
Empresa	Tremac
Trabajador	XX
Función	Operario
Jornada	45 horas semanales de lunes a viernes
Sueldo	\$490.000
Otros beneficios	Locomoción, bono de producción, Ropa de trabajo
Duración	Tres meses
Fecha de ingreso	21 de marzo

CONTRATO N°5	
Fecha	Hoy
Empresa	Movistar
Trabajador	XX
Función	Técnico de Redes
Jornada	45 horas semanales de lunes a sábado (sábado medio día)
Sueldo	\$570.000
Otros beneficios	Uniforme corporativo, locomoción, colación
Duración	Tres meses
Fecha de ingreso	21 de marzo

SE EVALUARÁ:

- Encabezamiento del Contrato: 06 puntos
- Cláusulas : 09 puntos
- Ortografía : 02 puntos
- Orden y presentación : 01 punto
- Trabajo en clases : 03 puntos

Total 21 puntos



Datos Empresas	
Razón Social:	SODIMAC S A
RUT:	96792430-K
Giro:	VENTA AL POR MAYOR DE MATERIALES DE CONSTRUCCION,
Dirección:	PANAMERICANA NORTE 1737 SANTIAGO



Datos Empresas	
Razón Social:	Constructora Socovesa S.A.
RUT:	99.558.680-0
Giro:	Construcción
Dirección:	Av. Eliodoro Yáñez 2962 Providencia, Santiago



Datos Empresas	
Razón Social:	Telefónica Chile S.A.
RUT:	96.863.260-4
Giro:	Telecomunicaciones
Dirección:	Providencia 111, Santiago, Reg. Metropolitana

TREMAC

Datos Empresas	
Razón Social:	Representaciones Industrial S.A.
RUT:	96.863.260-4
Giro:	Venta de Maquinaria, Herramientas, Equipo y Materiales
Dirección:	Panamericana Norte 20.450 Lampa, Santiago

Banco de Chile

Datos Empresas	
Razón Social:	BANCO DE CHILE
RUT:	97.004.000-5
Giro:	Banco Comercial
Dirección:	Dirección de la oficina principal: Ahumada 251, Santiago, Chile.



Ejercitemos

“COMPLETACIÓN DE FRASES”

En la siguiente oración deberás completar correctamente los espacios en blanco, según corresponda.

Corresponde al _____ amparar al _____ en su derecho a elegir libremente su _____ y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los _____.

LISTADO ANEXO:

1. SERVICIOS
2. TRABAJO
3. ESTADO
4. TRABAJADOR

Recuerda, utiliza el listado anexo para realizar la completación de la actividad anteriormente señalada.



Ejercitemos

“DEFINICIONES”

Escribe el concepto que corresponda, en el cuadro de la columna A, de acuerdo con la lectura de las definiciones dadas:

COLUMNA A

1. Persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contacto de trabajo.
2. Toda personas natural que presente servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.
3. Aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tienen trabajadores bajo su dependencia.



Ejercitemos

SELECCIÓN MÚLTIPLE”

Encierra en un círculo la vocal que señale la respuesta correcta correspondiente a lo que estás leyendo. Solamente al término de esta actividad utiliza la clave de respuesta para revisar tus errores. Contesta cuando te encuentres seguro, no te precipites y razona mesuradamente.

1.-Los menores de 18 años pueden trabajar hasta:

- a) 10 horas diarias
- b) 9 horas diarias
- c) 7 horas diarias
- d) 14 horas diarias

2.-Los menores de 18 años no pueden trabajar en actividades peligrosas para su:

- a) Salud, moral o higiene
- b) Salud, moral o religión
- c) Salud, moral o educación
- d) Salud, moral o seguridad

3.-Los menores de 18 años no pueden contratarse para trabajos subterráneos sin someterse previamente a un:

- a) Examen físico
- b) Examen de aptitud
- c) Examen de actitud
- d) Examen de conocimiento

4.-La multa que recibe un empleador que contrata al menor de 18 años sin requisitos, es de:

- a) 3 a 8 UTM
- b) 3 a 9 UTM
- c) 3 a 7 UTM
- d) 3 a 5 UTM

5.-Pueden celebrar contratos con autorización expresa del Padre o Madre los:

- a) Menores de 13 y mayores de 15 años
- b) Menores de 18 y mayores de 15 años
- c) Menores de 14 y mayores de 16 años
- d) Menores de 12 y mayores de 14 años

6.-Pueden realizar trabajo ligeros, los menores de:

- a) 15 años y mayores de 18 años
- b) 15 años y mayores de 17 años
- c) 15 años y mayores de 14 años
- d) 15 años y mayores de 16 años

7.-No pueden trabajar, bajo ningún punto de vista, los menores de:

- a) 18 años.
- b) 17 años.
- c) 16 años.
- d) 14 años.

Bibliografía

- <http://www.dt.gob.cl>
- El Contrato de Trabajo, Editorial Mc Graw Hill