

Contrato de Trabajo

Módulo
Emprendimiento y
Empleabilidad

Al final de la presentación
encontrarás la actividad a
realizar

ADMINISTRACIÓN RRHH

AE2: Maneja la legislación laboral y previsional chilena como marco regulador de las relaciones entre trabajadores y empleadores, identificando los derechos y deberes de ambas partes, tanto individuales como colectivos, y la reconoce como base para establecer buenas relaciones laborales.



CONTRATO DE TRABAJO



Documento que recibe el **trabajador dependiente** por prestar sus servicios, el cual es consensual; es decir **deberá constar por escrito dentro del plazo de 15 días de incorporado el trabajador, o de 5 días si se trata de contrato por Obra**, o de duración inferior a treinta días. El NO cumplimiento será sancionada la empresa con una **multa fiscal de 1 a 5 UTM** (Unidad Tributaria Mensual) y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante

Partes que intervienen en un contrato



Trabajador

- Es toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales bajo subordinación o dependencia y en virtud de un contrato de trabajo.



Empleador

- Es la persona natural o jurídica que recibe o se beneficia de los servicios personales del trabajador, es decir, es la persona, agente o representante de quien los trabajadores efectivamente dependen para los fines de administración y dirección.



Representación del empleador

- Para los efectos previstos en el código del trabajo, se presume de derecho que representa al empleador y que en tal carácter obliga a éste con los trabajadores, el gerente, el administrador

CAPACIDAD PARA CONTRATAR TRABAJADORES

A LOS MENORES DE 18 AÑOS SE LES
PROHIBE:

REALIZAR TRABAJOS NOCTURNOS
TRABAJOS PELIGROSOS, INSALUBRES
REALIZAR HORAS EXTRAORDINARIAS



- 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.



TIPOS DE TRABAJADORES: Para todos los efectos legales existen dos tipos de trabajadores que son:



TRABAJADOR DEPENDIENTE: Toda persona natural que preste servicios personales, intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación y en virtud de un Contrato de Trabajo.



TRABAJADOR INDEPENDIENTE: Aquel que en el ejercicio de la actividad que se trate no depende de empleador alguno ni trabajadores bajo su dependencia.



TIPOS DE TRABAJADORES

DEPENDIENTE

CONTRATO DE TRABAJO

LIQUIDACIÓN DE SUELDO

FINIQUITO DEL TRABAJADOR

LICENCIAS MÉDICAS



INDEPENDIENTE

CONTRATO DE HONORARIOS

BOLETAS DE HONORARIOS

NO TIENE DERECHO A FINIQUITO

NO TIENE DERECHO LICENCIAS



DOCUMENTOS LABORALES QUE RECIBEN LOS DIFERENTES TIPOS DE TRABAJADORES:

- **Liquidación de Sueldo:** Son las contraprestaciones en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del Contrato de Trabajo, la cual deberá firmarse por unidad de tiempo, día, semana, quincena o mes en ningún caso la unidad de tiempo podrá exceder de un mes.

- **Licencia Médica:** Documento entregado por un profesional de la salud, el cual permite ausentarse de sus labores al trabajador por causa de enfermedad.

Finiquito: Documento que pone fin al Contrato de Trabajo, ya sea por mutuo acuerdo, renuncia voluntaria, necesidad de la empresa, falta de probidad, no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada, etc.

BOLETAS DE HONORARIOS
Documento en el cual se especifica el dinero ganado por los servicios prestados y que esta sujeto a retención.



CLASIFICACIÓN DE CONTRATO DE TRABAJO:



e en

Contrato de Trabajo según su celebración: Se refiere a las personas que participan en su confección y se subdivide en:

- **COLECTIVO:** Es el celebrado por un empleador con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para negociar colectivamente, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo.
- **INDIVIDUAL:** Es una convención por el cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, este a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero y aquel a pagar por estos servicios.



Contrato Colectivo



JEFE



SINDICATO

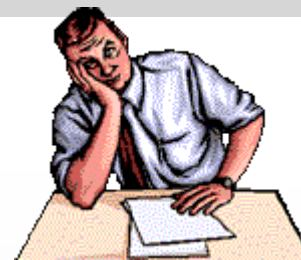


VARIOS TRABAJADORES

Contrato Individual



JEFE



TRabajador



Contrato de Trabajo según su Duración:
Se refiere al tiempo de vigencia del contrato y se subdivide en:

- **Fijo:** Es el contrato que tiene fecha de inicio y de termino.
- **Indefinido:** Es aquel que tiene fecha de inicio pero no de termino.
- **Obra a Realizar:** Es aquel que dura el tiempo de construcción de una obra.



ACTIVIDAD A DESARROLLAR

INSTRUCCIONES

1. Debes transcribir a tu cuaderno contenido de las diapositivas, se pueden también si está a tu alcance, imprimir y pegar.
2. Luego desarrollar actividad que a continuación se presenta y contestar en el cuaderno.(investigarlo que no encuentres en las diapositivas)
3. Y por último sacar una foto de lo desarrollado y enviar a mi correo.

Preguntas más frecuentes sobre contratación de personal.

1. [¿Qué es un contrato de trabajo?](#)
2. [¿Quién puede firmar un contrato de trabajo?](#)
3. [¿Puedo formalizar un contrato de trabajo verbalmente?](#)
4. [¿Cuándo es obligatorio que la formalización de un contrato sea por escrito?](#)
5. [¿Puedo establecer un periodo de prueba en el contrato?](#)
6. [¿Cuál es la duración máxima de un periodo de prueba?](#)
7. [¿Qué derechos tiene el trabajador durante el periodo de prueba de un contrato?](#)
8. [¿Cómo y quién puede rescindir la relación laboral durante el periodo de prueba?](#)
9. [¿Hace falta alegar causa alguna para la rescisión de un contrato durante el periodo de prueba?](#)
10. [¿Hace falta avisar con antelación para la rescisión de un contrato durante el periodo de prueba?](#)
11. [¿El periodo de prueba de un contrato computa a efectos de antigüedad?](#)
12. [¿Qué duración puede tener un contrato de trabajo?](#)
13. [¿Qué obligaciones tiene un empresario con el trabajador?](#)
14. [¿Qué plazo tiene el empresario para comunicar a la oficina de empleo un contrato laboral?](#)
15. [¿Cuáles son los derechos del trabajador?](#)
16. [¿Cuáles son los deberes del trabajador?](#)

Instrucciones: Contesta utilizando el programa Word o en caso contrario en tu cuaderno y envía foto al correo de la profesora