

GUÍA N°1
2ª PARTE
CÁLCULO Y REGISTRO DE REMUNERACIONES
CONTABILIDAD 3º D

OA 2 Procesar información contable sobre la marcha de la empresa utilizando los sistemas contables de uso frecuente en las empresas y los correspondientes software de la especialidad: cuadrar registros de auxiliares, estructurar plan de cuentas, realizar los asientos de apertura, preparar los análisis de cuentas, participar en la elaboración de balances, efectuar controles de existencia, manejo de efectivo, arqueos de caja, pago de facturas, control de inventarios, control de activo fijo y corrección monetaria, considerando las normas internacionales de contabilidad (NIC) y de información financiera (NIIF)

AE 1 Administra y contabiliza las remuneraciones de la empresa conforme a la normativa legal vigente y a las Normas Internacionales de Contabilidad.

OBJETIVO DE LA GUÍA: IDENTIFICAR NORMAS LABORALES VIGENTES EN NUESTRO PAÍS



¡¡¡ ESTUDIANDO EL CÓDIGO DEL TRABAJO !!!

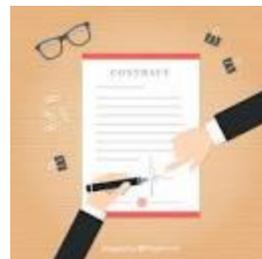
“Del Contrato Individual”

(Art 7 al 12)



1.- Según definición de Contrato Individual de Trabajo del artículo 7 del Código. ¿Qué hace presumir la existencia de un Contrato? (Art.7 y Art 8 inciso1)

- ❖ 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



Convención: Acuerdo entre personas, empresas, instituciones o países

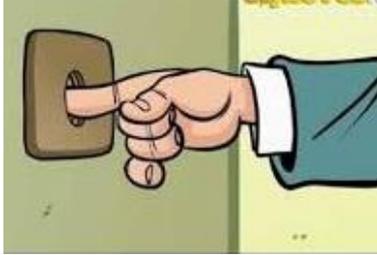
Dependencia: La persona o cosa que depende de otras. Cuando un trabajador realiza una actividad cuyos beneficios quedan en poder de un empleador o contratante. Éste, a cambio del producto de su trabajo, le entrega un salario u otro tipo de pago al trabajador

Subordinación: Un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio

2.- ¿Qué servicios prestado por trabajadores no dan origen a un Contrato de Trabajo? Y registre tres ejemplos (Art.8 inciso 2 y 3)

- ❖ **Toda prestación de servicios en los términos señalados en el artículo anterior, hace presumir la existencia de un contrato de trabajo.**
- ❖ **Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, no dan origen al contrato de trabajo.**

Ejemplos:



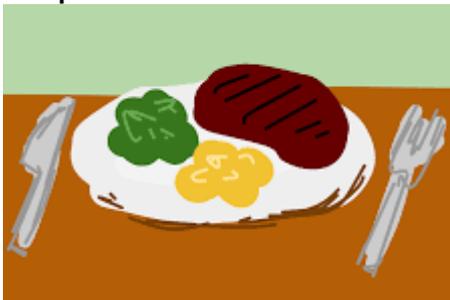
3.- Cuando Usted egrese del Colegio María Griselda valle y realice su práctica profesional, ¿Tiene derecho a Contrato de Trabajo? Fundamente su respuesta (Art 8 inciso 3)

- ❖ **Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional**



4.- ¿Qué beneficios tienes cuando realices tu práctica profesional? (Art 8 inciso 3)

- ❖ **La empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria**



5.- Nombre a lo menos cuatro características que debe contener un Contrato de Trabajo (Art.9 inciso 1)

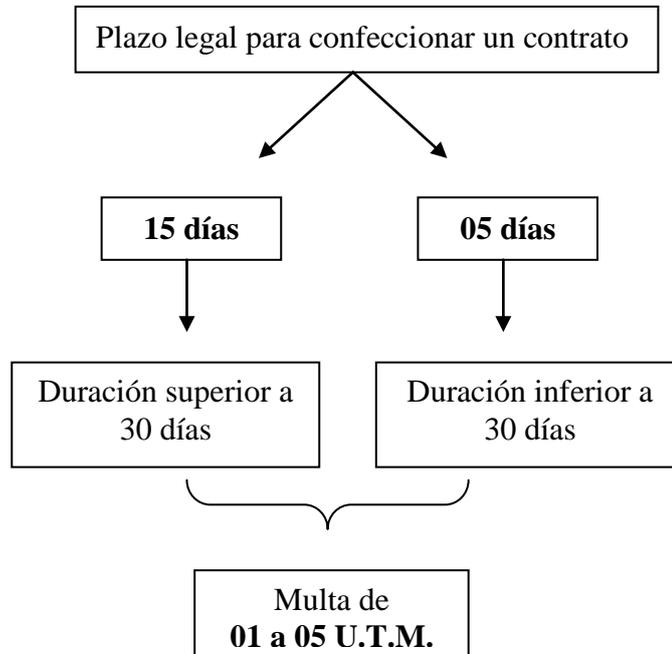
- ❖ **Consensual** (es aquel que se perfecciona por la mera voluntad explícita en la manifestación del consentimiento de las partes contratantes. Acuerdo entre los dos)
- ❖ **Constar por escrito**
- ❖ **Firmarse por ambas partes**
- ❖ **Dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.**



6.- ¿Cuál es el tiempo legal para confeccionar un contrato legal según su tipo? Y ¿Qué multas debe pagar la empresa en caso de ausencia?

(Art 9 inciso 2)

- ❖ El empleador que no haga constar por escrito el contrato 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, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.



Contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración superior a treinta días: **15 días**

Contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días: **05 días**

Multas por no confeccionar un contrato: **01 a 05 U.T.M.**

7.- ¿Qué debe hacer un contador si un trabajador se negase a firmar un Contrato de Trabajo dentro el plazo legal? (Art 9 inciso 3)

- ❖ El empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma.



8.- Si usted realiza correctamente los trámites al que se refiere la Ley, cuando un trabajador se negase a firmar y éste insistiere en su actitud. ¿Qué procede hacer? (**Art 9 inciso 3**)

- ❖ **Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito**



9.- ¿En qué situación un trabajador puede negarse a firmar un Contrato, sin que esta actitud lo perjudique? (**Art 9 inciso 4**)

- ❖ **Otras funciones a lo conversado de mutuo acuerdo**
- ❖ **Menor remuneración a lo ofrecido**
- ❖ **Si el empleador no hiciere uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del respectivo plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador**

10.- Nombra a lo menos cuatro estipulaciones que debe tener un Contrato de Trabajo (**Art 10**)

- ❖ **Art. 10: El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:**

- 1.- lugar y fecha del contrato;
- 2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- 3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.
El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;
- 4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada; ⁹⁷
- 5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
- 6.- plazo del contrato, y
- 7.- demás pactos que acordaren las partes.

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.

CONTRATO DE TRABAJO						
1	En _____ (Ciudad o Lugar) _____ a _____ de _____ Año _____ entre don _____ (Nombre de la Firma o Persona Empleadora) _____ R.U.T. _____ con domicilio en _____ (Ciudad o Lugar) _____ calle _____ N° _____ y don _____ (Nombre Completo del Trabajador) _____ R.U.T. _____ de nacionalidad _____ nacido el _____ de _____ Año _____, domiciliado en calle _____ N° _____ de estado civil _____ y procedente de _____ se ha convenido en el siguiente CONTRATO DE TRABAJO, para cuyos efectos las partes convienen denominarse, respectivamente, EMPLEADO Y TRABAJADOR.	2				
	1º El Trabajador se compromete a ejecutar el trabajo de _____ (Indicar lo Concretamente) _____ _____ en el establecimiento de _____ (Indicar el giro del Negocio) _____ _____ denominad _____ y ubicad __ en _____ (Ciudad o Lugar) _____ calle _____ N° _____ pudiendo ser trasladado a otro domicilio, o labores similares, dentro de la ciudad, por causa justificada, sin que ello importe menoscabo para el Trabajador.	3				
5	2º La jornada de trabajo será la siguiente _____ _____ _____ 3º El tiempo extraordinario se pagará con el recargo legal y se cancelará conjuntamente con el respectivo sueldo- 4º El Empleador se compromete a remunerar al Trabajador con la suma de \$ _____ (En Letras) _____ como sueldo fijo por _____ (Unidad de Tiempo) _____ (Expresar cantidad e indicar sobre que se basa) _____ además se asigna al Trabajador una comisión de _____ Las remuneraciones se pagarán _____ por _____ períodos Vencidos, en dinero en efectivo, moneda nacional y del monto de ellas el Empleador hará las deducciones que establecen las leyes vigentes.	4				
6	5º El Empleador se compromete a suministrar al Trabajador los siguientes beneficios que aprecian las partes en la forma que se indica: (casa, luz, alimentación, combustible, etc.) _____ _____ 6º El presente contrato durará _____ (Indicar el tiempo de duración o si este es indefinido) _____ y podrá ponerse término cuando concurren para ello causas justificadas que, en conformidad a la ley, puedan producir su caducidad, o sea permitido dar al Trabajador el aviso de desahucio con 30 días de anticipación, a lo menos. 7º Se entienden incorporadas al presente contrato todas las disposiciones legales que se dicten con posterioridad a la fecha de suscripción y que tengan relación con él. 8º Se deja constancia que don _____ ingresó al servicio el _____ de _____ Año _____	7				
	<table style="width: 100%; border: none;"> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center; border: none;"> _____ FIRMA DEL TRABAJADOR </td> <td style="width: 50%; text-align: center; border: none;"> _____ FIRMA DEL EMPLEADOR </td> </tr> <tr> <td style="width: 50%; text-align: center; border: none;"> _____ CED. NAC. IDENTIDAD </td> <td style="width: 50%; text-align: center; border: none;"> _____ CED. NAC. IDENTIDAD R I I T </td> </tr> </table>	_____ FIRMA DEL TRABAJADOR	_____ FIRMA DEL EMPLEADOR	_____ CED. NAC. IDENTIDAD	_____ CED. NAC. IDENTIDAD R I I T	
_____ FIRMA DEL TRABAJADOR	_____ FIRMA DEL EMPLEADOR					
_____ CED. NAC. IDENTIDAD	_____ CED. NAC. IDENTIDAD R I I T					

11.- Nombra tres beneficios que el empleador suministra al trabajador en el Contrato de Trabajo (Art 10 después del N°7)

- ❖ Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de **casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.**

12.- ¿Cuál es el lugar de Trabajo que se registra en el Contrato de un chofer de Tur Bus? (Art. 10 último inciso)

- ❖ **Toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.**



13.- ¿Dónde se deben registrar las modificaciones de un Contrato de Trabajo?, Para que sean legales las modificaciones, ¿Qué requisito debe cumplir? E identifica las situaciones en que un Contrato no necesita modificación (Art.11)

Lugar: 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.

Requisito: Serán firmadas por las partes, en los dos ejemplares

Situación que no obliga a una modificación: Los aumentos derivados de reajustes de remuneraciones, ya sean legales o establecidos en contratos o convenios colectivos del trabajo o en fallos arbitrales o en acuerdos de grupo negociador

14.- Por Ley los Contratos de Trabajo deben estar actualizado, ¿Cuánto es el tiempo máximo para realizar éste trámite? (Art. 11 inciso 2)

- ❖ Deberá aparecer actualizada en los contratos por lo menos una vez al año, incluyendo los referidos reajustes.



15.- ¿El empleador puede alterar la naturaleza de los servicios o lugar de trabajo? Fundamente su respuesta (Art 12 inciso 1)

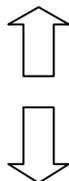


- ❖ El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, **a condición de que se trate de**
- ❖ **Labores similares,**
- ❖ **Que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad,**
- ❖ **Sin que ello importe menoscabo para el trabajador**

16.- ¿Te pueden alterar la distribución de tu jornada de trabajo?, si procede dicha situación ¿Cuánto tiempo de anticipación tiene el empleador para informarte? Fundamente su respuesta (Art. 12 inciso 2)



- ❖ Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.



17.- Si a Usted le alteran la naturaleza de tus servicios, lugar de trabajo o distribución de tu jornada, sintiéndote perjudicado ¿Qué deberás hacer? Y ¿Cuánto tiempo tienes para reclamar? (Art.12 inciso 3)

- ❖ El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo **de treinta días hábiles** a contar de la ocurrencia del hecho, ante el **inspector del trabajo** respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.



ACTIVIDAD N°1 QUIZ

VERIFIQUEMOS QUE HEMOS APRENDIDO Del Contrato Individual

<p>1.- Situación que hace presumir la existencia de un Contrato, cuando el trabajador:</p> <p>a.- El trabajador está bajo dependencia b.- Empleador pagar por los servicios c.- Obligaciones recíprocamente d.- Todas son correctas</p>	<p>2.- Son servicios prestado por trabajadores que dan origen a un Contrato de Trabajo:</p> <p>a.- Gasfiter a domicilio b.- Vendedora esporádicamente a domicilio c.- Alumno en práctica d.- Secretaria de Ripley</p>
<p>3.- Es un beneficio que tiene un alumno en práctica?</p> <p>a.- Contrato de Trabajo b.- Colación y Movilización c.- Sueldo Mínimo Legal d.- Contrato de Aprendiz</p>	<p>4.- Bono compensatorio entregado a un Alumno en práctica, es para:</p> <p>a.- Colación y Movilización b.- Su sueldo Base c.- Pagar su título y licenciatura d.- No recibe bono</p>
<p>5.- Si un Alumno en práctica recibe un bono compensatorio, para los efectos legales es considerado como:</p> <p>a.- Remuneración b.- No Constituye Remuneración c.- Viático d.- No reciben bono alguno</p>	<p>6.- El Contrato de Trabajo tiene las siguientes características:</p> <p>a.- Consensual b.- Consta por escrito y firma de ambas partes c.- Confeccionarse en dos ejemplares d.- Todas son correctas</p>
<p>7.- Plazo en días que tiene el empleador para constar por escrito el Contrato de Trabajo por prestación de servicios superior a 30 días:</p> <p>a.- 5 b.- 10 c.- 15 d.- 20</p>	<p>8.- Plazo en días que tiene el empleador para constar por escrito el Contrato de Trabajo por prestación de servicios inferior a 30 días:</p> <p>a.- 5 b.- 10 c.- 15 d.- 20</p>
<p>9.- ¿En cuántos ejemplares mínimo se debe confeccionar el Contrato de Trabajo? Mayores de 18 años</p> <p>a) 1 b) 2 c) 3 d) 4</p>	<p>10.- Multa máxima aplicada al empleador por no constar por escrito un Contrato de Trabajo:</p> <p>a) 5 U.F. b) 5 U.T.M. c) 10 U.T.A. d) 10 U.F.</p>
<p>11.- Si un trabajador se negase a firmar un Contrato de Trabajo dentro el plazo legal, el encargado en RRHH debe enviar el Contrato a:</p> <p>a.- La respectiva Inspección del Trabajo b.- Su domicilio a través Carta Certificada c.- La comisaría más Cercana d.- Una Notaria</p>	<p>12.- Un trabajador insistiré en no firmar, a pesar que el contrato fue enviado al lugar que estipula la ley:</p> <p>a.- Denunciar en la Inspección del trabajo b.- Enviar un memorándum al domicilio c.- Despedir sin derecho a indemnización d.- Esperar hasta que el trabajador decida</p>
<p>13.- Si un trabajador prueba haber sido contratado en condiciones distintas a las estipulada en el Contrato, debe:</p> <p>a.- Negar a firmar b.- Aceptar porque es nuevo c.- Firmar y después recamar en la Inspección d.- Siempre es lo que declare el empleador</p>	<p>14.- La falta de contrato por escrito, hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el:</p> <p>a.- Estado b.- Inspección c.- El trabajador d.- Empleador</p>

<p>15.- El contrato de trabajo según el artículo 10 del Código del Trabajo, debe contener a lo menos:</p> <p>a.- Lugar y fecha del Contrato, b.- Plazo del contrato y determinación de la naturaleza de los servicios c.- Monto, forma y período de pago de la remuneración d.- Todas son correctas</p>	<p>16.- Para que las modificaciones del Contrato sean legales deberán consignarse por escrito:</p> <p>a.- Al dorso del contrato b.- En documento anexo c.- Firmadas por ambas partes en los ejemplares d.- Todas son correctas</p>
<p>17.- Son situaciones en que un Contrato no necesita modificación:</p> <p>a.- Aumento de Sueldo o beneficios b.- Cambio de hora de ingreso y/o salida c.- Derivados de reajuste de remuneraciones d.- Plazo del Contrato</p>	<p>18.- Es o son beneficios que el empleador suministra al trabajador en el Contrato de Trabajo</p> <p>a.- Luz b.- Combustible c.- Alimento d.- Todas son correctas</p>
<p>19.- ¿Cuántas veces al año, como mínimo deben ser actualizados los Contratos de Trabajo?:</p> <p>a.- 1 b.- 2 c.- 3 d.- No existe obligatoriedad</p>	<p>20.- El empleador puede alterar anticipando o retrasando el ingreso a la jornada, con un máximo en minutos de:</p> <p>a.- 15 b.- 30 c.- 60 d.- 90</p>
<p>21.- Es el Tiempo de anticipación en días que tiene el empleador, para informar la distribución de tu nueva jornada de trabajo?</p> <p>a.- 10 b.- 20 c.- 30 d.- 60</p>	<p>22.- El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, siempre y cuando?</p> <p>a.- Labores similares b.- El recinto debe estar en la misma ciudad c.- Que no genere un menoscabo d.- Todas son correctas</p>
<p>23.- Si existe menoscabado, por un cambio en las condiciones contractuales: ¿Cuánto días hábiles tienes para reclamar?</p> <p>a.- 30 b.- 60 c.- 15 d.- 05</p>	<p>24.- Si existe menoscabado, por un cambio en las condiciones contractuales: ¿A quién deberías reclamar?</p> <p>a.- Inspector del trabajo b.- Empleador c.- Jefe Directo d.- Represente legal</p>

ACTIVIDAD N°2

ESTUDIO DE CASOS

INSTRUCCIONES: Envíe su respuestas del caso al email [profesora.ximena.cofre@gmail](mailto:profesora.ximena.cofre@gmail.com) o registra en tu cuaderno, sacas una foto y envía un WhatsApp a la profesora



CAMBIO EN LAS CONDICIONES LABORALES

María jefe de área RRHH y por reestructuraciones, la empresa decide trasladar a Curicó a partir de la próxima semana, donde confeccionará liquidaciones de sueldo y con su misma remuneración, donde tendrá un jefe y no estará a cargo del equipo. Además su jornada comenzará 90 minutos más tarde.

¿El Empleador puede aplicar estas medidas? ¿Qué debe hacer María?



Inspecciones y oficinas

Trámites y servicios

Dictámenes y normativa

Centro de consultas

Estudios y estadísticas

Me gusta

Compartir 30

Twitter

¿Puede el empleador alterar unilateralmente las funciones convenidas o el lugar en que han de prestarse?

Si, pero solo bajo ciertas condiciones. El empleador dispone de la facultad de alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador. Si el trabajador estima que no se cumplen estas condiciones tiene derecho a reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva dentro del plazo de 30 días hábiles, contados desde la modificación de la función o del cambio de lugar de prestación de los servicios.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo, el empleador dispone de la facultad de alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador. De esta manera, hacer uso de tal facultad es de aplicación unilateral del empleador imponiéndole la norma el cumplimiento de los requisitos antes mencionados. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha establecido en su jurisprudencia administrativa que labores similares son aquellas que requieren de idéntico esfuerzo intelectual o físico; que se realicen en condiciones higiénicas y ambientales parecidas a aquéllas en que se desempeñaba el trabajador, y que se efectúen en un nivel jerárquico semejante a aquél en que se prestaban los servicios convenidos primitivamente. Por su parte, definió que constituye menoscabo todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio-económico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución de ingreso, etc. Finalmente estableció que el nuevo sitio o recinto debe forzosamente quedar ubicado dentro de la ciudad donde primitivamente se prestaban los servicios o dentro del mismo predio, campamento o localidad, en caso de faenas que se desarrollan fuera del límite. Ahora bien, el trabajador tiene el derecho de reclamar ante la Inspección del Trabajo si estima que el empleador no ha dado cumplimiento a los requisitos en forma copulativa, reclamo que debe ser interpuesto dentro del plazo de 30 días hábiles, contados desde que se produjo el cambio. De la resolución de la Inspección se podrá recurrir, dentro del plazo de 5 días de notificada, ante el juez competente, el que falla en única instancia y sin forma de juicio. Así las cosas, si el empleador hace uso de su derecho de alterar las funciones del trabajador o el lugar de prestación de los servicios conforme a la facultad que le concede el artículo 12 del Código del Trabajo, el dependiente deberá necesariamente prestar los nuevos servicios o laborar en el nuevo lugar de trabajo, y si estima que el empleador no ha dado cumplimiento a los requisitos establecidos por el legislador, podrá interponer el reclamo en la Inspección del Trabajo respectiva, disponiendo para ello del plazo señalado precedentemente. Finalmente, cabe señalar que la Inspección se pronunciará mediante resolución fundada, previa investigación de los hechos, ordenando la restitución del dependientes a sus funciones originales o al lugar primitivamente pactado si el cambio ha sido con infracción a la norma legal o, por el contrario, rechazando el reclamo si el cambio se ajustó a derecho, caso en el cual el trabajador deberá realizar las nuevas labores asignadas o trabajar en el nuevo lugar de prestación de servicios.

¿Qué significa que disminuya el nivel socio-económico de la persona?

Cualquier situación que genere mayores gastos en el trabajador (más gasto en movilización por ejemplo), una relación de subordinación o dependencia que antes no tenía (tener que responder a jefes), etcétera. En definitiva cualquier situación que afecte su patrimonio, su estatus social o que tenga algún efecto en su moral. Menoscabo Social reducir la jerarquía, Menoscabo Económico reducir ingresos o mayores gastos para el trabajador.