



Inserción Laboral
Tercero Medio de Administración, Jornada Vespertina
Semana del 15 al 26 de junio de 2020

Contrato de Trabajo

Prof.: Juan Antonio Escobar Cerda

Objetivo: Analizar los diferentes elementos que contempla el contrato de trabajo.

Es un documento por el cual una persona física denominada el trabajador se obliga a prestar servicios personales para una persona física o jurídica denominada el empleador bajo la dependencia y subordinación de éste quien, a su vez, se obliga a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Las relaciones entre trabajadores y empresarios están contempladas en el Decreto con Fuerza de Ley (D.F.L.) 1, del 7 de enero de 1994, publicado el 24 de enero de 1994 como Código del Trabajo. En octubre de 2001, fue publicada la Ley N°19.759 de Reforma Laboral, que modifica el Código del Trabajo en las siguientes materias: Respeto a los derechos individuales del trabajador dentro de la empresa, reducción de la jornada de trabajo, protección del derecho a la sindicalización, regulación de nuevas formas de empleo y fortalecimiento de la capacidad fiscalizadora del Ministerio de Trabajo.

Aunque la reforma laboral introduce cambios importantes, no se ha diseñado un nuevo sistema de negociación colectiva, sino que se les han otorgado algunas herramientas adicionales a los trabajadores para mejorar su posición en la negociación dentro de la empresa.

TIPOS CONTRATO DE TRABAJO

La Ley distingue entre contrato de trabajo individual, contrato colectivo y convenio colectivo. Los contratos deben realizarse por escrito y recoger, el tiempo de duración, pudiendo existir tres tipos de contratos:

1. 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.

2. 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. Pese a que se mantiene en el tiempo, este tipo de contratos debe ser actualizado una vez al año.

3. 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.

Algunas aclaraciones:

A. Él trabaja a Honorarios se rige 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. Éstas 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. Para trabajar bajo esta modalidad se debe contar con boletas.

B. Los trabajos Part Time no existen como tal. Lo que si se contempla en la ley del trabajo son los contratos que tienen jornada parcial, la que no debe superar las 30 horas semanales. Como referencia la jornada laboral completa es de 45 horas semanales.

HORARIO LABORAL

La duración de la jornada de trabajo será la establecida en el contrato, sin que pueda exceder de 45 horas semanales desde el 1 de enero de 2005 (anteriormente era de 48 horas). Este tiempo puede ser distribuido en 5 ó 6 días. Ningún día puede exceder de 10 horas de trabajo, incluyendo las 2 horas extraordinarias que, como máximo, permite la Ley.

Estas normas no son aplicables a los gestores, administradores y directivos de empresa ni tampoco al personal de hoteles y restaurantes, cuya jornada laboral está regida por el artículo 27 del Código del Trabajo y puede ser de 12 horas diarias, distribuidas en un máximo de 5 días. Las horas extraordinarias se remuneran, con un recargo del 50%, debiendo ser registradas.

COTIZACIONES PREVISIONALES

Las principales cotizaciones previsionales son cuatro: Pensiones de vejez, invalidez o supervivencia. Los trabajadores cubren sus pensiones de jubilación con una contribución del 10% de su remuneración mensual, hasta un límite de 60 UF (Unidades de Fomento). Este gasto es deducible en el Impuesto sobre la Renta. Los trabajadores deben cotizar, además, a la misma AFP, un porcentaje entre el 2,5% y 3,74% del salario mensual, hasta un límite de 60 UF, para la cobertura de las pensiones de invalidez y supervivencia.

El trabajador tiene derecho - que no la obligación - a jubilarse a los 65 años, en el caso de los hombres y a los 60 años, en el caso de las mujeres.

Seguro de salud: La asistencia sanitaria está regulada por el DL 3.500, coexistiendo dos sistemas: Un sistema público (FONASA) y un sistema privado, a través de las ISAPRE (Instituciones de Salud Previsional). En ambos casos, el trabajador deberá contribuir con el 7% del salario mensual, hasta un máximo de 60 UF, constituyendo un gasto deducible del Impuesto sobre la Renta. En el caso de las ISAPREs, la ley permite cotizaciones superiores al 7%, según el plan de salud mejorado que haya elegido el trabajador.

Seguro de accidentes de trabajo: Corresponde a un mínimo del 0,90% de la remuneración del trabajador. Corre a cargo del empleador y debe ser pagado en el INP (Instituto de Normalización Previsional) o en la Mutual de Seguridad -como por ejemplo la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS)-, a la cual esté adherido el empleador. La cotización puede aumentar según el riesgo de la empresa.

Fondo de indemnización a favor del trabajador de casa particular: El empleador debe pagar el equivalente al 4,11% de la remuneración del trabajador en la AFP a la que esté afiliado el trabajador de casa particular, recursos que podrá retirar el trabajador por concepto de indemnización por años de servicios, si pierde su empleo por cualquier causa.

El sistema previsional chileno: AFPs e ISAPRES Todo trabajador tiene la obligación de afiliarse al sistema y cotizar a una Administradora de Fondos de Pensiones (AFP) de su libre elección. Las AFP son instituciones privadas con un objeto social único: la administración de un fondo de pensiones, integrado por las cotizaciones de los trabajadores, otorgando y administrando las prestaciones del sistema.

Protección por desempleo (seguro de cesantía): El Seguro de Cesantía (Ley N°19.728) es un instrumento de seguridad social que protege al trabajador en paro, cualquiera sea la causa que origina el término de su empleo. Opera mediante cuentas individuales financiadas de forma tripartita (trabajador, empleadores y Estado) y es solidario respecto de aquellos trabajadores que perciben bajos ingresos. El seguro comienza a funcionar cuando el trabajador queda desempleado, ya sea por causa voluntaria (renuncia) o involuntaria (despido). En esa situación, el trabajador tendrá derecho a retirar giros mensuales de su cuenta individual de cesantía, siempre y cuando tenga acreditadas doce o más cotizaciones en forma continua o discontinua.

Si el trabajador fue despedido, podrá cobrar el seguro por un máximo de cinco meses, recibiendo en forma decreciente una renta equivalente al 50% del promedio de sus remuneraciones en el último año. En el caso de que la capitalización del trabajador sea insuficiente para acceder a ella, podrá acceder al Fondo Solidario por un máximo de 125.000 pesos el primer mes y hasta un mínimo de 75.000 pesos el quinto mes. El trabajador acogido a subsidio de cesantía tiene derecho a percibir asignaciones familiares y maternas.

La incorporación al seguro es obligatoria para todos los trabajadores contratados a partir de finales de 2002, cuando comenzó a operar el sistema, pero será optativo para los trabajadores con contratos previos a la ley y para los que ingresen a una empresa con sistemas de protección establecidos contractualmente y cuyos beneficios sean iguales o superiores a los del seguro.

De acuerdo con el texto contesta en una hoja aparte, cuida redacción, ortografía y puntuación. No olvidar nombre y curso.

1. ¿A qué llamamos contrato de trabajo?
2. ¿Qué es el seguro de cesantía y cómo funciona? Explique.
3. ¿Cuáles son las diferencias entre contrato a honorarios y el resto de los contratos?
4. ¿Qué son las cotizaciones provisionales?
5. ¿Respecto al horario de trabajo, qué establece la ley?
6. ¿Qué modificaciones laborales contempló la ley en el 2001, respecto a los derechos de los trabajadores?
7. ¿Por qué es importante un contrato de trabajo?

DESARROLLO