**Guía de trabajo Legislación Laboral Evaluación parcial**

**Prof: Isabel Cid Neyra**

**Curso: 4° E**

**Objetivo: Identificar el Contrato de trabajo**

**Enviar a Correo Institucional: Isabel.cidcolegioprovidencialaserena.cl**

**Nombre de la Alumna……………………………………………………………….. Curso………… N°……………**

**FECHA: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Ptje Total 47 ptos PTJE. OBTENIDO\_\_\_\_\_Nota\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Instrucciones**

**-Lea y analice el texto y seleccione los conceptos adecuados para realizar un vocabulario técnico del párrafo y defina cada uno de ellos. (Mínimo 20 palabras) 20 Ptos**

**-Confeccione un tríptico acerca de las características que debe tener un contrato de trabajo. 15 Ptos**

**- Conteste con sus palabras el cuestionario al final de la guía. 12 Ptos**

**Contrato Laboral**

La adecuada inserción laboral supone el conocimiento de las normas o leyes laborales para hacer respetar los derechos laborales. Es un pacto entre el empleador y el trabajador, es una ley que regula la relación laboral, su fuerza es absoluta y no se puede cambiar ninguna cláusula, sin acuerdo de ambas partes.

**2.- Estipulaciones del contrato:**

1. **Lugar y Fecha:** se inicia la actividad y con posterioridad se firma el contrato.
2. **Individualización de las partes:** identificar a las partes y establecer derechos y obligaciones, indicar nacionalidad, (85% deben ser chilenos), fecha de nacimiento, fecha de ingreso (vigencia del contrato).
3. **Naturaleza de los servicios y el lugar o ciudad en que se hayan de prestarse:** accidentes de trabajo, indemnizaciones en caso de accidentes, domicilio del trabajador y lugar de trabajo.
4. **Monto, forma y periodo de pago de las remuneraciones acordada:** sueldo, sobresueldo, Comisión, Gratificación, etc.

 **Remuneración:** El Código de trabajo la define como las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie, evaluables en dinero que deba percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

**Tipos de remuneración:**

* **Sueldo:** cantidad fija que se paga en dinero y en periodos iguales. Por ejemplo: $200.000 mensuales, $30.000 semanales.
* **Sobresueldos:** pago por horas extraordinarias trabajadas (más allá de la jornada prefijada en el contrato).
* **Comisión:** porcentaje sobre el precio de las ventas o las compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador.
* **Participación:** proporción de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. Es obligatoria para las empresas que generan utilidades.
* **Semana corrida:** derecho que tienen los trabajadores contratados por obra, pieza o medida, de percibir remuneración por los días domingo y festivos.
* **Otros Ingresos:** que no se consideran remuneración, pues el trabajador no los recibe por el trabajo realizado, sino como una compensación de sus gastos. Asignaciones de colación, movilización, Pérdida de caja, desgaste de herramientas, viáticos, asignaciones familiares, indemnizaciones por años de servicio y, en general, las devoluciones de los gastos en que incurra el trabajador por causa del trabajador.
1. **Duración y distribución de la jornada de trabajo:** días y horario en que se realizan las actividades laborales. Jornada ordinaria (no exceda a 45 horas), (no más de 6, ni menos de 5 días), (no más de 10 horas diarias) (horas extraordinarias no más de 2 horas). Descanso diario o colación, descanso semanal, descanso anual o vacaciones.
2. **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.

**Causales de término del contrato:**

El término del contrato debe constar por escrito, en un documento conocido por finiquito, en el que debe constar la causal de término del contrato, el periodo trabajado y los haberes que se paguen al trabajador. Pero además, para que el empleador pueda invocar en su favor el término de la relación laboral, el finiquito debe ser firmado también por el presidente del sindicato o del personal respectivo, o puede ser ratificado ante el inspector de trabajo, un notario, el oficial del registro civil o el secretario municipal correspondiente. La ley laboral identifica las causas por las cuales puede terminar un contrato laboral, señalando los casos en que corresponda el pago de una indemnización y en los que no.

1. **Causas objetivas:** son todas aquellas que tienen su origen en la voluntad o el libre consentimiento del trabajador; en hechos fortuitos ajenos a la voluntad de las partes que signifiquen la destrucción de la fuente laboral, y por la muerte del trabajador (artículo 159 del Código Laboral).
2. **Las causales de responsabilidad del trabajador:** consiste en una serie de conductas constitutivas de delito, ausencias reiteradas, e incumplimiento grave de las obligaciones laborales o acciones que atenten contra la seguridad de las personas o las instalaciones de la empresa. Cuando el contrato termina por causales objetivas o de responsabilidad del trabajador, la ley no contempla el pago de indemnización. Sólo se le pagará su remuneración hasta el último día trabajado y el feriado (vacaciones) que corresponda proporcionalmente al tiempo trabajado antes de cumplir un año desde las últimas vacaciones o de la fecha de su contratación.
3. **Causas de responsabilidad y voluntad del empleador:** En este grupo encontramos las llamadas “necesidades de la empresa” y las de voluntad unilateral del empleador de poner fin al contrato de trabajo. En este caso, el empleador siempre está obligado a pagar al trabajador una indemnización por años de servicio, teniendo derecho a ellas quienes hayan cumplido al menos un año de servicio. Esta remuneración equivaldrá a un mes de remuneración por cada año trabajado. Si el empleador no avisa al trabajador el término del contrato, por escrito y con a lo menos 30 días de anticipación, además deberá pagar una indemnización sustitutiva de aviso previo, equivalente a un mes de remuneración.
4. **Ley Bustos:** 1999, el empleador está obligado a tener pagadas íntegramente todas las cotizaciones previsionales de un trabajador cuyo contrato de trabajo pretende terminar. Si existe deuda de cotizaciones, el despido se suspenderá hasta el pago total de sus cotizaciones y durante todo el tiempo de suspensión, el trabajador no prestará servicios, pero el empleador estará obligado a pagar las remuneraciones y sus cotizaciones como si estuviera trabajando.

**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.-** ¿Qué tipo de remuneración es más conveniente para el trabajador? Fundamenta

**5.-** ¿Qué documento debemos recibir al término del contrato? ¿En qué consiste?

**6.-** Resume de manera breve los tipos de causales de despido o término de contrato

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