

LEGISLACIÓN LABORAL CÁLCULO REMUNERACIONES Y FINIQUITOS

Capacitación-2024

RELATOR: JUAN EDUARDO JAÑA

www.perfeccionat.cl





CONTRATO DE TRABAJO

Art. 3°. Para todos los efectos legales se entiende por:

- a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo, 38 39

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



CONTRATO DE TRABAJO

Art. 7°. 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.

Art. 9°. 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

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.



CONTRATO DE TRABAJO



La Dirección del Trabajo especialmente contenida en los dictámenes N^os. 5299/0249, de 14.09.1992 y 1886/0163, de 11.05.2000, entre otros, ha estimado que los requisitos para constituir un contrato de trabajo son:

- 1) Una prestación de servicios personales;
- 2) Una remuneración por dicha prestación, y
- 3) Ejecución de esta prestación bajo subordinación y dependencia.



CONTRATO DE TRABAJO

- a) La obligación del trabajador de dedicar el desempeño de la faena convenida un espacio de tiempo significativo, como es la jornada de trabajo, pues en virtud del contrato de trabajo la disponibilidad de dicho tiempo pertenece a la empresa o establecimiento.

- b) La prestación de servicios personales en cumplimiento de la labor o faena contratada, se expresa en un horario diario y semanal, que es obligatorio y continuado en el tiempo.

- c) Durante el desarrollo de la jornada el trabajador tiene la obligación de asumir, dentro del marco de las actividades convenidas, la carga de trabajo diaria que se presente, sin que le sea lícito rechazar determinadas tareas o labores.

- d) El trabajo se realiza según las pautas de dirección y organización que imparta el empleador, estando sujeto el trabajador a dependencia técnica y administrativa. Esta supervigilancia del empleador se traduce en instrucciones y controles acerca de la forma y oportunidad de la ejecución de las labores por parte del trabajador.

- e) Las labores, permanencia y vida en el establecimiento, durante la jornada de trabajo, deben sujetarse a las normas de ordenamiento interno que, respetando la ley, fije el empleador.

- f) La obligación de rendir cuenta del trabajo ejecutado cuando no obra por su cuenta sino por disposición del empleador. Esto significa que el trabajador o dependiente no tiene autonomía de gestión, sino todo lo contrario, el empleador debe ser enterado si la prestación de servicio se ha realizado conforme a lo dispuesto por el empleador, quién en uso de sus atribuciones de mando y dirección establecerá los mecanismos para constatar esta obligación.

- g) Obligación de mantenerse a disposición del empleador, que se materializa por la obligación del trabajador de mantenerse a las órdenes del empleador, en forma estable y continua, aun cuando no tenga trabajo por razones no imputable a él, dentro de un marco jurídico-personal, que se traduce en la facultad del empleador de requerir la presencia del trabajador, de entregarle instrucciones y de dirigir la prestación de servicios.

- h) La prestación de servicios se desarrolla en el establecimiento de la empresa, en las instalaciones, maquinarias, vehículos, muebles y útiles, herramientas y materiales proporcionadas por la empresa, con la responsabilidad del uso apropiado por el trabajador.



CONTRATO DE TRABAJO

Todo contrato de trabajo debe contener a lo menos las cláusulas que la ley estima como mínimas. Las cláusulas mínimas u obligatorias son aquellas que enumera el artículo 10 y tienen por objeto proporcionar certeza y seguridad jurídica a la relación laboral, ya que en la medida que las partes conozcan con precisión las estipulaciones que los rigen, sabrán en forma clara y precisa los derechos que les asisten y las obligaciones a que se encuentran sometidos. En otras palabras, el contrato de trabajo establecerá el ámbito en el cual se desenvolverán las partes.

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;
4. Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
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. Otros pactos acordados por las partes.

Deben 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.



CONTRATO DE TRABAJO

Modificaciones al contrato de trabajo:

El contrato de trabajo puede modificarse, por regla general, cuando existe acuerdo previo entre trabajador y empleador. En efecto, el artículo 11 del Código del Trabajo expresa que toda modificación al contrato de trabajo debe consignarse por escrito en el mismo documento o en un anexo especial, lo cual debe ser firmado por ambas partes.

El contrato suscrito es ley para las partes, de manera que ninguna de ellas podrá unilateralmente modificar las cláusulas del contrato, salvo que exista una causa legal para ello.

Ahora bien, conforme a lo señalado en el artículo 12 del Código del Trabajo, el empleador tiene la facultad de alterar la naturaleza de los servicios o el sitio donde deban prestarse, siempre que se cumplan los siguientes requisitos:

- a) Que se trate de labores similares;
- b) Que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o la ciudad,
- c) Que no produzca menoscabo de ninguna naturaleza al trabajador.

La misma disposición señalada permite que el empleador pueda variar las horas de inicio y término de la jornada de trabajo, hasta en una hora, sea anticipando o postergando la hora de ingreso, ello siempre que se trate de circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos.

Al adoptar esta medida el empleador deberá dar aviso al trabajador con 30 días de anticipación a lo menos.

Todo lo anterior, porque el "ius variandi", reconocido por la doctrina como "la potestad del empleador de variar, dentro de ciertos límites, las modalidades de prestación de las tareas del trabajador", cuyo origen se encuentra en la ley en términos tales que, ejercida correctamente, crea para el dependiente una obligación que debe respetar y acatar.



CONTRATO DE TRABAJO

- [Modelos de Contrato y Formatos de documentos legales - DT - Dirección del Trabajo](#)
- <https://youtu.be/QgyfQ65FD-E>
- https://youtu.be/wJbReU_4KRY?si=6yTwXfg-yifPzilQ



JORNADA DE TRABAJO

Art. 21. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.

Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta horas semanales y su distribución se podrá efectuar en cada semana calendario o sobre la base de promedios semanales en lapsos de hasta cuatro semanas, con los límites y requisitos señalados en este capítulo.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su domicilio o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento

La nueva Ley de 40 horas laborales en Chile reduce progresivamente la jornada laboral de 45 a 40 horas semanales.

Aplicación gradual de la Ley:

La reducción a 40 horas semanales, es sin rebaja en las remuneraciones. La modificación de jornada de trabajo será progresiva:

Fecha de aplicación	Límite de la Jornada laboral
26/04/2024	44 horas semanales
26/04/2026	42 horas semanales
26/04/2028	40 horas semanales



HORAS EXTRAS

Art. 30. Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor

Art. 32. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes. 225 No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador

Factores de cálculo de las horas extras

Jornada Semanal en horas	Factor Recargo Hora Extra
45	0,007777778
44	0,007954545
42	0,008333333
40	0,00875
30	0,011666667
25	0,014
20	0,0175
15	0,023333333
10	0,035
5	0,07
1	0,35

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período

MUCHAS GRACIAS

www.perfeccionat.cl