



COLEGIO  
ISABEL LA CATÓLICA  
PUENTE ALTO

## GUÍA N° 6 Inserción Laboral

2° Ciclo A- C- E	Profesora Gisella Manascero
2° Ciclo B- D- F	Profesora Emilia Pehuén

### Unidad 2: Accediendo al mercado laboral

**Objetivo:** Conocer procedimientos, técnicas e instrumentos utilizados habitualmente al momento de postular a un trabajo.

## El contrato de trabajo en Chile

### Segunda parte

### Elementos del contrato de trabajo

¿Qué elementos debe tener el contrato de trabajo? ¡Ojo con este punto! El contrato de trabajo debe tener una serie de elementos mínimos que aseguren el detalle y protección del trabajador. Estos elementos deben estar sí o sí en el contrato de trabajo y si no lo están debes hablar con quién te contrató. ¿Cuáles son esos elementos? Los revisamos.



### Fecha del contrato

Este punto hace referencia a la fecha en que se celebró el contrato (en que se firmó).

¿Por qué es importante este punto? Es importante porque el empleador tiene un plazo para que se firme el contrato desde el día en que entraste a trabajar (lo veremos más adelante) y si no cumple con este plazo, arriesga multas y sanciones.

En definitiva esta fecha (fecha en que se firma el contrato) servirá para comparar la fecha en la que el trabajador entró a realizar sus funciones.

### Datos del trabajador

Este punto debe incluir el nombre completo del trabajador, la nacionalidad, el RUT, la fecha de nacimiento y la fecha en la que comenzará a trabajar.

¿Por qué es importante la nacionalidad? Porque el 85% del personal de las empresas debe ser chileno.

¿Por qué es importante la fecha de nacimiento? Porque permitirá fiscalizar la contratación de menores

¿Por qué es importante la fecha de ingreso? Porque servirá como medida de prueba para confirmar la antigüedad del trabajador en la empresa. Recordemos que la antigüedad de una persona da pie a ciertos beneficios como el monto de la indemnización (dinero que le debe dar el empleador al trabajador si es despedido justificadamente) y el feriado legal (vacaciones) entre otros.

Sobre la fecha de ingreso, servirá también para compararla con el día en que se firmó el contrato. ¿A qué nos referimos? Al punto mencionado anteriormente y que también explicaremos más adelante: el plazo que tiene el empleador para escribir el contrato desde la fecha en que la persona entró a trabajar.

## **Servicios prestados**

Es quizás uno de los puntos más importantes y hace referencia a los servicios que prestará el trabajador para la empresa o para el empleador.

La Dirección del Trabajo obliga a que este punto sea lo más claro posible, ya que si no están claras las funciones, el trabajador podría negarse a realizar otro tipo de funciones que no están ahí descritas.

Por ejemplo el contrato de trabajo podría señalar que la persona realizará trabajo administrativo, pero de un día para otro el empleador lo pone a levantar sacos y hacer trabajo físico. ¿Puede el trabajador negarse? Sí, puede, y si lo despiden por no acatar, entonces estaríamos frente a un despido injustificado.

¡Ojo! Sobre las funciones, son solo un enunciado, no una descripción detallada.

## **Lugar de trabajo**

Este punto tiene relación con el lugar donde el trabajador prestará servicios (la dirección de la oficina por ejemplo) y es un punto clave, ya que el Código del Trabajo es explícito en indicar que la dirección debe quedar clara en el contrato y no se puede cambiar a la persona de forma arbitraria hacia otra ciudad o región.

## **Remuneración**

El contrato debe incluir también el monto que recibirá el trabajador por sus servicios y el periodo en el que se le pagará.

Sobre el monto, no puede ser menos del sueldo mínimo si trabaja las 30 horas semanales o más, y sobre la fecha de pago, puede ser diaria, semanal, quincenal o mensual, siempre que no pase más de un mes entre cada pago.

## **Duración de la jornada**

¿Cuántas horas a la semana trabajará la persona? ¿Cuántas horas diarias? ¿cuál será su horario de trabajo? ¿cuál será su hora de almuerzo y cuánto durará? Todos estos puntos deben quedar detallados en el contrato.

## **Plazo del contrato**

En Chile existen tres tipos de contrato: plazo fijo, plazo indefinido o por obra o faena (lo vimos más arriba). Bien, el contrato de trabajo debe indicar qué tipo de contrato está firmando la persona.

## **Otros acuerdos**

El último punto tiene relación con cualquier otro acuerdo al que llegue el empleador y el trabajador. Por ejemplo si existirá un aguinaldo de navidad, si tendrá un bono por cumplimiento de metas, si existirá un día a la semana en el que podrá trabajar desde la casa, etcétera. Cualquier otro acuerdo debe estar en el contrato.

## **Elementos que no puede incluir el contrato de trabajo**

El contrato de trabajo no puede incluir ningún elemento que obligue al trabajador a renunciar a sus derechos como trabajador y que ya están otorgados y reglamentados por las leyes laborales.

Son muchas las leyes que protegen al trabajador, pero a modo de ejemplo el contrato de trabajo no podría incluir:

- Que las vacaciones serán de 10 días hábiles al año, ya que por ley son 15 días o más.
- Que la jornada de trabajo será de 10 horas diarias, ya que por ley es de máximo 10 horas.
- Que el ingreso será menos que el ingreso mínimo.
- Que la persona renunciará a su derecho de postnatal.

Como ven, cualquier regla que vaya en contra de la ley de Chile o del código del trabajo, está prohibida y no tendrá efecto.

## Servicios que no dan origen a un contrato laboral

Este punto es importante. No todos los servicios prestados dan origen a un contrato de trabajo. ¿Cuáles quedan exentos? Solo dos:

- **Oficios que se dan esporádicamente a domicilio:** lavanderas por ejemplo, jardineros, planchadoras a domicilio, lavadores de autos ubicados en estacionamientos, etcétera
- **Estudiante en práctica:** los servicios que un alumno o egresado de una institución de educación le preste a una empresa como requisito de práctica profesional, no implican un contrato de trabajo.
- **Profesionales: que prestan asesorías o capacitación:** aquí podría entrar un prevencionista de riesgo que va a analizar el lugar del trabajo o el profesor de un magister o de un curso.

## El plazo de la firma

Este punto es importante. El empleador (quien contrata) deberá por ley escribir el contrato (que no sea un acuerdo solo verbal) en un plazo máximo de 15 días desde que el trabajador ingresó a realizar sus labores.

¿Qué quiere decir lo anterior? Que yo puedo comenzar a trabajar sin haber firmado el contrato, pero en no más de 15 días mi empleador debe tener impreso ese documento y debemos firmarlo.

¡Ojo! Si el contrato es un contrato por obra o faena o un contrato fijo inferior a 30 días, entonces el plazo máximo para que el empleador me muestre el contrato escrito y lo podamos firmar es de solo 5 días.

## Sanciones para el empleador

Si han pasado los 15 días hábiles o los 5 días hábiles si es contrato por obra o faena y tu empleador aún no trae el contrato escrito e impreso para que lo firmes, puedes acudir a la Inspección del Trabajo, lo que terminará en una sanción para la empresa que puede llegar incluso a las 5 UTM (\$240.000).

Además, si el empleador nunca te dio el contrato y ya pasó el plazo, todas las condiciones que tú como trabajador mencionas que tenías (un cierto horario de trabajo, un horario de entrada, beneficios, el sueldo, etcétera) serán consideradas como ciertas y deberán pagarte lo que corresponda en base a lo que tú digas.

## ¿Qué ocurre si el trabajador no quiere firmar?

Si tú como trabajador te niegas a firmar el contrato, entonces tu empleador puede enviarlo a la Inspección del Trabajo, quien acudirá al lugar donde desarrollas tus labores y pedirá que lo firmes. o te citará para lo mismo (para que lo firmes allá).

Si te niegas a firmarlo (sin ninguna razón específica) el empleador podrá despedirte sin pago de indemnizaciones.

Ahora bien, si te niegas a firmarlo porque lo que dice el contrato no es lo mismo que habían acordado (hay otras condiciones escritas), deberás entonces probarlo mediante pruebas (testigos por ejemplo) y nuevamente el empleador arriesga multas y tú todo lo que te deben. Recuerda que tú verdad vale más que la verdad del empleador.

Un ejemplo de esto sería que llegues a la oficina, te dediques al trabajo de secretaria durante los primeros 7 días y luego tu empleador llegue con un contrato en el que se indica que serás camarera. Te podrías negar a firmarlo, ir a la Inspección del Trabajo e incluso realizar una demanda contra la empresa.

## **Trabajar sin contrato**

Más arriba, cuando hablamos de las características del contrato laboral dijimos que era un acuerdo, pero nunca dijimos que debía estar por escrito. ¿lo recuerdan? Bien, pero ¿qué significa esto? Significa que solo es necesario el acuerdo (verbal) de las partes (trabajador y empleador) para que nazca un contrato y se produzcan todos sus efectos legales.

## **¿Por qué existe entonces el contrato escrito?**

Existe como medio de prueba para comprobar las condiciones bajo las que fue contratada una persona, pero no porque no esté escrito significa que no existe.

En definitiva, si nunca firmaste un contrato de trabajo, pero sí le prestaste servicios a una empresa por ejemplo, hay entonces ahí un contrato implícito y tu empleador no puede desconocerlo, y si lo hace tú aún así puedes defenderte ya sea en la Inspección del Trabajo o con un abogado.

Lógicamente al no estar escrito será más difícil comprobar el acuerdo (verbal) al que se llegó (remuneraciones, horario de trabajo, funciones, etcétera), pero no será imposible (insistimos, tu verdad como trabajador vale más que la del empleador).

¿Nuestro consejo? No porque no firmaste contrato te debes quedar de brazos cruzados. Defiéndete y exige tus derechos.

## **Modificación del contrato de trabajo**

Ha sido un artículo largo (pero necesario) y al fin llegamos a la parte final: ¿puede nuestro empleador modificar nuestro contrato de trabajo? La respuesta es sí, si puede, pero no de forma arbitraria, debe cumplir uno o más de los siguientes requisitos:

- **Mutuo acuerdo:** si el empleador y el trabajador llegan a un acuerdo sobre las nuevas condiciones de trabajo, entonces se puede modificar el contrato.
- **Negociación colectiva:** si el sindicato consiguió mejoras laborales, se modificarán los contratos individuales con estas mejoras.
- **Nueva ley:** si se modifican las leyes del trabajo en Chile, entonces el contrato debe adecuarse a esta nueva normativa.