

ASPECTOS GENERALES DEL CONTRATO DE TRABAJO

1.- ¿Qué es el contrato de trabajo?

Es un acuerdo por el cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, el trabajador a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del empleador, y el empleador, a pagar al trabajador por estos servicios una remuneración determinada.

2.- ¿Si no he firmado un contrato de trabajo y estoy trabajando, éste no existe?

Ello no es así, aun cuando no conste por escrito existe desde el momento en que las partes se obligan recíprocamente, el trabajador a prestar los servicios bajo subordinación y dependencia del empleador y el empleador a pagarle una remuneración determinada al trabajador por dichos servicios.

3.- Tipos de contrato de trabajo:

A Plazo Fijo: Cuando se establece que el contrato de trabajo durará hasta una fecha determinada, por ejemplo, hasta el 31 de diciembre de 2020.

Por obra o faena determinada: Como su nombre lo dice, es aquel en que se establece que la duración del contrato estará condicionada a la duración de la obra o faena para la cual fue contratado el trabajador, la cual deberá estar especificada con total claridad en dicho contrato. Generalmente se aplica en el área de la construcción y actividades agrícolas.

Indefinido: Es la regla general y su duración va a depender de que no se configure alguna causal legal prevista en el Código del Trabajo para poner término éste.

4.- ¿Cuáles son las cláusulas mínimas que debe contener un contrato de trabajo?

- 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;
- 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.

5.- Jornada de Trabajo:

Esta no puede ser superior a **45 horas semanales**, distribuidas en no más de 6 ni es menos de 5 días, salvo casos excepcionales autorizados por la Dirección del Trabajo que permitan otra forma de distribución como sería, por ejemplo, un sistema de turnos de 4 días de trabajo por 3 días de descanso, pero siempre respetando el máximo de horas semanales (45 horas).

Todo trabajador tiene derecho dentro de su jornada diaria a un **descanso de a lo menos media hora para colación**.

6.- Registro de Asistencia:

La asistencia al trabajo debe registrarse en un libro de asistencia o un reloj control con tarjeta de registro.

7.- Horas Extraordinarias:

Son aquellas horas trabajadas con conocimiento del empleador que exceden el máximo legal (45 horas semanales) o bien, aquella pactada por las partes (cuando sea inferior a las 45 horas semanales) y se pagan con un recargo del 50% del sueldo convenido para la jornada normal.

8.- Descanso semanal:

Salvo casos excepcionales señalados en el Código del Trabajo, los días **domingo y aquellos que la ley declare festivos** son de descanso.

9.- Remuneración:

Esta no puede ser inferior al Ingreso Mínimo Mensual, el cual a contar del 01 de septiembre de 2020 es de **\$ 326.500.-** y, para los trabajadores menores de 18 años de edad y aquellos mayores de 65 años de edad, ésta no puede ser inferior a **\$ 210.458.-**

De dicho monto, el empleador deberá descontar lo relativo a las cotizaciones de seguridad social (AFP, Fonasa y AFC), impuesto a la renta, cuotas sindicales.

10.- Feriado Legal o Vacaciones:

Aquel trabajador que tenga más de 1 año de servicio con el mismo empleador, tiene derecho a **15 días hábiles** con remuneración íntegra (estos días se cuentan de lunes a viernes), debe ser **continuo**, pero el exceso sobre 10 días hábiles puede fraccionarse de común acuerdo y también puede **acumularse**, pero sólo dos períodos.

En el caso de que exista algún incumplimiento por parte del empleador, el trabajador o trabajadora debe acudir a la Inspección del Trabajo que corresponda y realizar una denuncia, reclamo o solicitud de fiscalización según orientación de este organismo y en caso de no solucionar su problema pueden acudir a las Oficinas de Defensa Laboral para la judicialización de su caso.

Material preparado por la Oficina de Defensa Laboral de San Bernardo dependiente de la Corporación de Asistencia Judicial Región Metropolitana.

Correo Electrónico: odlsanbernardo@gmail.com / odlsanbernardo@cajmetro.cl

Página Web: www.cajmetro.cl