****

 **CENTRO EDUCACIONAL SANTA ROSA**

 **UNIDAD TÉCNICA – PEDAGÓGICA**

**Departamento de ELABORACION INDUSTRIAL DE ALIMENTOS**

**Respeto – Responsabilidad – Solidaridad – Tolerancia- Autoestima**

**Guía N° 6 Modulo : EMPRENDIMIENTO Y EMPLEABILIDAD TP- JULIO**

Nombre: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Curso: 4° D Fecha: \_\_\_\_\_\_\_\_\_

OBJETIVO: Distinguir normativas de legislación laboral, así como noticias y artículos que enriquezcan

su experiencia laboral.

 Néstor Rivera Da-Costa / Julio 2 -2020

**INSTRUCCIONES:**

1. **LEE ATENTAMENTE LA GUIA ENTREGADA**
2. **DESARROLLA LA ACTIVIDAD ENTREGADA AL FINAL DE LA GUIA**
3. **CUALQUIER DUDA O CONSULTA ESCRIBIR AL CORREO** **elaboracioncestarosa@gmail.com**

**INGRESO AL MUNDO LABORAL**

**INTRODUCCION**

 Significa contar con oportunidades de un trabajo que sea productivo y que genere

un ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias

con mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad

para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisión

que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas personas

Contratar un trabajador o ser contratado como empleado es un procedimiento que implica

 concretar una serie de formalidades, principalmente constituir un contrato de trabajo.

Sin embargo, no todos los trabajadores ni los contratos son iguales.

 

Tipos de contrato 

**1.-Contrato a plazo fijo**

Por ley general, la duración de estos contratos no puede exceder un año. El contrato a plazo fijo se transforma en

contrato indefinido en los siguientes casos:

• Si el trabajador hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce

meses o más, en un período de quince meses, contando desde la primera contratación.

• Si el trabajador continúa prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado

el plazo de vencimiento del contrato.

• Con la segunda renovación de un contrato a plazo fijo (esto es, la tercera vez que el mismo

trabajador y empleador celebran sin intervalos un contrato a plazo fijo).

 

**2.-Contrato a plazo indefinido**

En este caso no existe precisión respecto al momento en que llegará a su término. El contrato indefinido sólo se le

puede poner término por las causales establecidas en el Código del Trabajo. Este tipo de trabajo confiere al empleado

una situación más estable en su relación laboral.

 

**3.-Contratos especiales**

Cabe mencionar, entre otros, el contrato de trabajadores de casa particular, de trabajadores agrícolas, de aprendizaje, los que representan características propias originadas de la actividad económica.

 

**4.-Contrato por obra o faena**

En este caso las partes convienen un plazo que depende de la duración de la obra o faena específica para la que es

contratado el trabajador. A diferencia de un contrato a plazo fijo, no hay certeza sobre la fecha de término del contrato.

En el contrato por obra o faena debe indicarse con precisión la función para la cual se contrata al trabajador.

 

Contenido del contrato:



**El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:**

• Lugar y fecha del contrato.

• Individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e

ingreso del trabajador.

• 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.

• Monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.

• Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno.

• Plazo del contrato y demás pactos que acordaren las partes.

La ley exige que el contrato se haga dentro de los 15 días siguientes de la incorporación del trabajador. En contratos

cuya duración es menor a 30 días, el contrato debe ser firmado dentro de los 5 días siguientes de la incorporación.

Las modificaciones del contrato de trabajo se consignarán por escrito y serán firmadas por las partes al dorso de los

ejemplares del mismo o en documento anexo.

Término de Contrato

 

La terminación del contrato de trabajo a plazo indefinido se puede producir por mutuo acuerdo

de las partes o por renuncia del trabajador con preaviso de al menos treinta días. El empleador

puede de manera unilateral poner término al contrato de trabajo por incumplimiento grave de

sus obligaciones por el trabajador, faltas de conducta descritas en la ley, falta de adecuación

técnica o laboral del trabajador o necesidades económicas de la empresa.

La terminación del contrato de trabajo corresponde al cese de los derechos y obligaciones de las

partes, razón por la cual el empleador no tendrá que pagar más remuneraciones y el trabajador

quedará liberado de su obligación de prestar servicios personales. Por la misma razón señalada,

el empleado dejará de retener y pagar las cotizaciones previsionales y de salud del trabajador.

 Es importante señalar que, de acuerdo al Código del Trabajo, si el contrato de trabajo hubiere estado vigente

 un año o más y el empleador le pusiere término por necesidades de la empresa, deberá pagar al trabajador

 al momento de la terminación, la indemnización por años de servicio que hubieren pactado contractualmente.

Si un empleador toma la iniciativa de terminar una relación laboral, debe comunicar esta situación al trabajador por carta

entregada personalmente o por correo certificado. El empleador debe remitir copia de dicha carta a la Dirección del

Trabajo a través del sitio web del Servicio: www.direcciondeltrabajo.cl, opción \*Cartas electrónicas de aviso de despido\*.

Si un trabajador quiere renunciar a su trabajo, debe presentar la renuncia por escrito y firmada, con al menos 30 días de

anticipación. Ésta además debe ser ratificada por un notario público o inspector del trabajo.

**LAS REMUNERACIONES**



Las remuneraciones son el pago en dinero, antes de cualquier deducción, efectuado durante el mes de

referencia para retribuir el trabajo normal y extraordinario del personal remunerado de planta y eventual.

Incluye pagos por vacaciones, bonos, incentivos, aguinaldos y licencias temporales; así como las adiciones

a los mismos por concepto de prestaciones.

**Constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:**

• Sueldo, o sueldo base, que es el estipendio obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales.

• Sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo.

• Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones

(no obligatorio).

• Participación, que es la proporción en las utilidades de un negocio (no obligatorio).

• Gratificación, que corresponde a la parte de utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del

trabajador (no obligatorio).

**SUELDO MINIMO POR LEY**



El sueldo mínimo es la remuneración mínima que fija la ley por el pago de servicios a un

trabajador. Es el pago en dinero, obligatorio y fijo, pagado por períodos iguales, que recibe un

trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, determinado

en su contrato.

 A contar del 1º de julio de 2010, el sueldo mínimo se fijó en $172.000 por mes

para los trabajadores mayores de 18 años de edad y hasta los 65 años.



**PREGUNTAS DE LA GUIA**

1.- Completar las características administrativas que cumplen estos dos tipos de CONTRATOS. (Mínimo 3)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **De PLAZO FIJO** |  **De Tipo INDEFINIDO** |
| 1 |  |  |
| 2 |  |  |
| 3 |  |  |

2.- INDICA LAS **TRES** ESTIPULACIONES MAS IMPORTANTES SEGÚN TU CRITERIO TIENE UN CONTRATO

|  |
| --- |
| 1.- |
| 2.- |
| 3.- |

 3.- Actualmente( 2020) en Chile el Sueldo mínimo es de $ …………………………….