

PORTAL DE NOTICIAS:
WWW.NATALESONLINE.CL

EDUCACION CIVICA SOCIAL PARA LA COMUNIDAD DE ULTIMA ESPERANZA



PROYECTO FINANCIADO POR EL FONDO DE MEDIOS DE COMUNICACIÓN SOCIAL REGIONALES,
PROVINCIALES Y COMUNALES
FFMCS (2019) / Medios - Digital



Chile
en marcha



EDUCACION CIVICA SOCIAL PARA LA COMUNIDAD
DE ULTIMA ESPERANZA

FONDO DE FOMENTO MEDIOS DE COMUNICACION 2019



PORTAL DE NOTICIAS
WWW.NATALESONLINE.CL





TIPO DE CONTRATOS DE TRABAJO.

Un contrato de trabajo es una convención por la cual el empleador (a) y el trabajador (a) se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Los contratos de trabajos se pueden clasificar en Fijos, Indefinidos y por faena.

A PLAZO FIJO.

Este es un tipo de contrato que tiene una duración determinada mínima de un día y máxima de un año. Aunque tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado, reconocida por éste, la duración del contrato no puede exceder de dos años.

El cumplimiento del plazo estipulado le pone término al contrato, esto porque la firma del contrato significa que se pacta un plazo o tiempo para finiquitar la relación laboral.

Por la naturaleza de este tipo de acuerdo, la Dirección de Trabajo prohíbe terminar de manera anticipada la relación laboral. Si ello ocurriera, el empleador tiene la obligación de indemnizar al trabajador con las remuneraciones que habría adquirido durante el tiempo que le falte para cumplir la fecha de vencimiento del contrato.

El contrato a plazo fijo se transforma en indefinido, cuando:

- Se le renueva por segunda vez su contrato de plazo fijo, es decir, cuando firma un tercer documento.
- Ha prestado sus servicios de forma discontinua en virtud de más de dos contratos a plazo fijo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados a partir de la primera contratación.
- El trabajador presta sus servicios luego que se ha vencido el contrato, con pleno conocimiento del empleador, se presume inmediatamente que su contratación pasó a ser indefinida.

INDEFINIDO.

Es el más deseado y promovido, tanto por los beneficios sociales como por la estabilidad que conlleva. Se caracteriza por la indeterminación del tiempo de la relación laboral.

Hablamos de un acuerdo sin fecha de caducidad, en el que su fin solo se puede dar como consecuencia del incumplimiento de las cláusulas definidas en el Código del Trabajo.

POR TRABAJO O SERVICIO DETERMINADO (POR FAENA).

Este concepto hace referencia a la contratación en la que el fin de la relación trabajador-empleador se sujeta a la condición de obra o faena terminada, y no a una fecha en concreto.

Básicamente, consiste en el pago por la prestación de unos servicios, materiales y/o intelectuales. Lo anterior no impide que se establezcan fechas límites para la terminación del trabajo.

ESCRITURACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

Al igual que en la contratación a término fijo, en esta modalidad no se puede dar por terminado el contrato de manera anticipada, a menos que se presente incumplimiento de alguna de las cláusulas por parte del empleado, especialmente en lo que refiere a tiempos de entrega y calidad del servicio prestado.

En caso de que el contratante rompa la relación laboral por otras razones, debe indemnizar al trabajador con las remuneraciones que percibiría hasta el momento en que terminase su faena.

Una de sus limitantes es que -a diferencia del contrato de tipo fijo- en ningún momento puede convertirse en indefinido, por mucho que se traslade al trabajador a faena distinta o se vuelva a recontratar en la misma.

Además, su renovación es improcedente, lo que no implica que se puedan ejecutar prorrogas justificadas o que el empleado no pueda volver a suscribir un contrato con el mismo empleador para realizar otra labor.

CONTRATO DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL O PART TIME.

La expresión part-time no existe en el código del trabajo, pero este concepto se asocia al trabajador ha sido contrato por un tiempo semanal no superior a 30 horas.

Es decir, para estar en presencia de un contrato de este tipo (tiempo parcial), el trabajador no debe trabajar más de 30 horas a la semana, independientemente de cómo están repartidas dichas horas

CASO ESPECIAL : LAS PRÁCTICA PROFESIONAL.

Las práctica profesionales, no implica la celebración de un contrato de trabajo, puesto que no se cumple con uno de los requisitos básicos de la relación laboral, esto es el vínculo de subordinación y dependencia.

En el código del trabajo están claramente establecidos los elemento obligatorios para la generación de una relación laboral.

No obstante, la empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria de dichos beneficios, convenida anticipada y expresamente, lo que no constituirá remuneración para efecto legal alguno.

Los alumnos en práctica profesional están protegidos por la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

CASO ESPECIAL: CONTRATO DE TRABAJO A HONORARIOS.

El trabajo a honorarios, no implica una relación laboral, porque no se cumple con uno de los requisitos básicos de la relación laboral, esto es el vínculo de subordinación y dependencia, por lo que no puede generar un contrato de trabajo, por lo que tampoco se rige por el Código del Trabajo, razón por la cual en estos casos estamos en presencia de un contrato de arrendamiento de servicios inmateriales, regulado por el Código Civil.

A diferencia del trabajador con contrato de trabajo que recibe una liquidación de sueldo con sus descuentos legales, quien realiza una prestación de servicios a honorarios emite una boleta de honorarios, con una retención de un 10%, por los servicios que por su actividad generen o presten.

Esto significa que a ellos no les resulta aplicable, entre otros:

- **Jornada de Trabajo.** Las personas que prestan servicios a honorarios no tienen límite en cuanto a su jornada semanal ni diaria, ni están obligados a cumplir un horario de trabajo determinado.
- **Vacaciones.** Los contratados a honorarios no tienen derecho a feriado anual pagado.
- **Cotizaciones previsionales obligatorias.** Los contratados a honorarios no tienen la obligación de efectuar cotizaciones de seguridad social. En consecuencia, su afiliación al sistema no se produce por la firma del contrato ni la persona para quien prestan servicios se encuentra obligada a efectuar descuento alguno por este concepto de sus honorarios.



PROXIMA PUBLICACIÓN:

Contratos de trabajo según el artículo 22 inciso 2 del código del trabajo

“Los derechos establecidos por las leyes laborales son irrenunciables, mientras subsiste el contrato de trabajo”.



Contacto para consultas y preguntas a:

nol@natalesonline.cl