



# LOS CONTRATOS POR OBRA O FAENA Y LA INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO SERVIDO

Duración: 185 Horas (Modalidad E-learning)

Código SENCE: 1238076976

## **OBJETIVO GENERAL**

A través de este curso, desde Chile Capacita aspiramos a desarrollar en los participantes las competencias necesarias para comprender y aplicar correctamente la normativa sobre contratos por obra o faena y la indemnización por tiempo servido, conforme a la legislación laboral vigente en Chile.

Este curso está orientado a profesionales y trabajadores que buscan fortalecer sus conocimientos en derecho laboral, abordando aspectos clave como la contratación por obra o faena, los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, las formalidades para el término de contrato, y el cálculo de indemnizaciones.

Esta experiencia formativa proporcionará herramientas prácticas y metodologías que permitirán a los participantes interpretar y aplicar adecuadamente la normativa laboral, promoviendo relaciones laborales justas y el cumplimiento de los procedimientos establecidos en el Código del Trabajo.

### **CONTENIDOS:**

# **MÓDULO 1:** EL CONTRATO DE TRABAJO POR OBRA O FAENA DETERMINADA.

## 1. CONSIDERACIONES RESPECTO DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

- ✓ Concepto y Elementos del contrato de trabajo.
- ✓ Presunción de existencia de un contrato.
- ✓ Labores que no dan origen a un contrato de trabajo.
- ✓ Obligaciones del empleador.
- ✓ Obligaciones del trabajador.
- ✓ Obligación de escriturar los contratos.
- ✓ El registro de los contratos de trabajo en el sitio web de la Dirección del Trabajo.
- ✓ Cláusulas mínimas de los contratos de trabajo.
- ✓ Las Cláusulas tácitas.
- ✓ La regla de conducta.
- ✓ Modificaciones Y Actualizaciones.
  - ✓ Tipos de Modificaciones que se pueden realizar.
  - ✓ Las actualizaciones obligatorias.

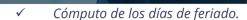
### 2. EL CONTRATO POR OBRA O FAENA DETERMINADA

- ✓ Concepto de contrato por obra o faena.
- ✓ Presunción de contrato indefinido en caso de contratación sucesiva por obra o faena.
- ✓ Facultades de la Inspección del Trabajo de calificar este tipo de contratos.

# 3. EL DERECHO A FERIADO (VACACIONES) DE LOS TRABAJADORES CONTRATADOS POR FAENA

- ✓ Características del feriado.
- ✓ Número de días de feriado básico.
- ✓ Requisitos para que nazca el derecho a feriado.





- ✓ Suspensión del feriado.
- √ Formalidades para solicitar el feriado.
- ✓ Oportunidad en que se debe utilizar el feriado.
- ✓ Derecho a feriado preferente para hacer uso del feriado legal durante las vacaciones definidas por el ministerio de educación conforme al calendario escolar a favor de los trabajadores que tengan el cuidado personal de un niño o niña menor de catorce años o adolescente menor de 18 años con discapacidad o situación de dependencia severa o moderada.
- ✓ Facultades del empleador para modificar la fecha de utilización del feriado y de rechazar las solicitudes de vacaciones.
- ✓ El derecho a feriado trabajadores con contrato por obra o faena determinada.
- ✓ Requisitos para que el trabajador contratado por obra o faena tenga derecho al feriado.
- ✓ Opción de pago diferido del feriado proporcional que de origen cada contrato y su pacto en el finiquito.
- ✓ Pago del feriado proporcional diferido en el último finiquito.

### **MÓDULO 2:** FORMALIDADES DEL TÉRMINO DE CONTRATO.

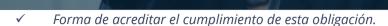
#### 1. TERMINO DE CONTRATOS POR OBRA O FAENA Y SUS FORMALIDADES

- ✓ Causales de termino que pueden ser aplicadas a los trabajadores contratados por obra o faena.
- ✓ Facultad de los tribunales para calificar si una causal de término de contrato ha sido correctamente aplicada.
- ✓ Causal del artículo 159 № 5, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato
- √ Término de contrato de trabajador con licencia médica
- √ Término contrato trabajadores con fuero laboral
- ✓ Formalidades del término de la relación laboral
- ✓ Registro de los termino de contrato en el sitio web de la dirección del trabajo
- ✓ Contenido de los avisos de termino de contrato
- ✓ Contenido de la comunicación de término de la causal del artículo 159 N° 5, conclusión del trabajo que dio origen al contrato.
- ✓ Plazo para enviar los avisos según la causal invocada.
- ✓ Formas de notificar al trabajador del término de la relación laboral.
- ✓ Sanciones.
- ✓ Oferta irrevocable de pago de las indemnizaciones establecidas en las comunicaciones de término de contrato del artículo 159 N° 5.
- ✓ Otras comunicaciones o avisos que debe realizar el empleador al concluir la relación laboral.

# 2. OBLIGATORIEDAD DE TENER PAGADAS LAS COTIZACIONES PREVISIONALES AL TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL.

- ✓ Causales que exigen estén pagadas las cotizaciones previsionales.
- ✓ Cotizaciones que deben estar pagadas.
- ✓ Cotizaciones previsionales del mes en el cual termino la relación laboral.
- √ Término de contrato dentro de los primeros diez días del mes.





- ✓ Sanciones por no cumplir con esta obligación.
- ✓ Plazo para que el trabajador reclame la nulidad del despido.
- ✓ Excepción a la aplicación de la nulidad del despidió y pago de remuneraciones.

# MÓDULO 3: INDEMNIZACIONES POR FERIADO, TIEMPO SERVIDO Y SUSCRIPCION DE FINIQUITO.

#### 1. ASPECTO GENERALES DE LAS INDEMNIZACIONES.

- ✓ Concepto de indemnización.
- ✓ Las indemnizaciones no constituyen remuneración.
- ✓ Concepto de mes y año.

### 2. INDEMNIZACIÓN POR FERIADO LEGAL Y PROPORCIONAL

- ✓ La indemnización del feriado.
- ✓ Causales de termino que dan derecho a esta indemnización.
- ✓ Trabajadores que no tienen derecho a la indemnización por feriado.
- ✓ Determinación del número de días hábiles a indemnizar por feriado legal y proporcional.
- ✓ Determinación del número total de días de feriado a indemnizar.
- ✓ Remuneraciones a considerar en el cálculo de la indemnización por feriado.
- ✓ Trabajadores con remuneración fija.
- ✓ Trabajadores con remuneraciones variables.
- ✓ Trabajadores con remuneración mixta (fija y variable).
- ✓ Determinación del valor diario.
- ✓ Pago feriado proporcional trabajadores con remuneración variable que prestaron servicios por menos de 3 meses o tuvieron licencias médicas en los meses anteriores al término de la relación laboral
- ✓ Opción de pago diferido del feriado proporcional que de origen cada contrato y su pacto en el finiquito.
- ✓ Pago del feriado proporcional diferido en el último finiquito.

### 3. INDEMNIZACIÓN POR EL TIEMPO SERVIDO (PROPORCIÓN AÑOS DE SERVICIOS)

- ✓ Indemnización especial establecida para los contratos por obra o faena establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo.
- ✓ Requisitos para el pago de esta indemnización.
- ✓ Incompatibilidad de esta indemnización con la establecida en el artículo 168 del código del Trabajo.
- ✓ Implementación gradual del pago de esta indemnización según fecha de contratación del trabajador.
- ✓ Forma de cálculo de esta indemnización.
  - ✓ Concepto de mes para el cálculo de esta indemnización.
  - ✓ Número de días de indemnización por mes trabajado y por fracción de mes.
  - ✓ Concepto de ultima remuneración para el pago de esta indemnización.
  - ✓ Determinación del valor por día.
  - ✓ Ejemplos de cálculo de indemnización por tiempo servido y feriado proporcional de trabajadores contratados por obra o faena determinada.



## 4. PAGO DE LAS INDEMNIZACIONES Y SUSCRIPCIÓN DEL FINIOUITO

- ✓ El pago de las indemnizaciones.
- ✓ Reajustes e intereses cuando las indemnizaciones se pagan con retraso.
- ✓ Formalidades del finiquito y sus efectos.
- ✓ Contenido mínimo de en los finiquitos.
- ✓ Las reservas de derecho en los finiquitos.
- ✓ Ley de abandono de familia y pago de pensiones alimenticias.
- ✓ Descuentos a las indemnizaciones de créditos sociales y prestamos que adeude el trabajador.
- ✓ El Finiquito Laboral Electrónico.

## 5. SEGURO DE CESANTÍA Y LA INDEMNIZACIÓN POR TIEMPO SERVIDO

- √ Financiamiento del seguro.
- ✓ Descuento del aporte del empleador a la indemnización por tiempo servido trabajadores contratados por obra o faena.

# METODOLOGÍA:

El diseño de un curso de e-learning incluirá una combinación de las siguientes metodologías pedagógicas:

**Métodos expositivos:** se pone el énfasis en la "absorción" de nueva información. Los métodos expositivos incluyen presentaciones, estudios de caso, ejemplos desarrollados y demostraciones.

**Métodos de aplicación:** se pone el énfasis en los procesos activos que emplean los alumnos para realizar tareas de procedimiento o basadas en principios para adquirir nuevos conocimientos. Los métodos de aplicación incluyen el método de demostración-práctica, material de apoyo para el trabajo, ejercicios basados en casos o en escenarios, juegos de rol, simulaciones y juegos serios, investigación guiada y trabajos de proyecto.

**Métodos colaborativos:** se pone el énfasis en la dimensión social del aprendizaje y motivan a los alumnos a compartir conocimientos, realizando tareas de manera colaborativa. Estos métodos incluyen discusiones guiadas en línea, trabajo colaborativo y tutoría entre iguales.

# **EVALUACIÓN**

En cada módulo, los participantes realizarán pruebas evaluativas para reforzar los conocimientos adquiridos. Al concluir todos los módulos, deberán completar una evaluación final, requisito indispensable para aprobar el programa y obtener la certificación correspondiente.

