

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.

- 
- ✓ *Cómputo de los días de 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. TÉRMINO 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 N° 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.*

- ✓ Forma de acreditar el cumplimiento de esta obligación.
- ✓ 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 despido 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).
- ✓ □ La semana corrida en la determinación de la indemnización por feriado.
- ✓ 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 FINIQUITO

- ✓ 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 préstamos 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.