

**(parte del cuestionario 8 – 51
preguntas)**

**PREGUNTAS Y RESPUESTAS
SOBRE EL CURSO**

**“LEGISLACIÓN LABORAL,
REMUNERACIONES,
INDEMNIZACIONES Y FINIQUITOS”**

Profesora: Nadira Sotomayor H.
Ingeniero en Administración de RRHH
Contador General
Junio 2020

A continuación, se presenta una lista de preguntas y respuestas, de acuerdo al temario que veremos a lo largo del curso “Legislación laboral, Remuneraciones, Indemnizaciones y Finiquito”, las cuales se encuentran ordenadas de forma correlativa al programa.

1.- ¿Cuál es el plazo para suscribir el contrato y cuáles son las consecuencias si no se suscribe?

El empleador dispone de un plazo de 15 días para escriturar el contrato de trabajo, contado desde la incorporación del trabajador. Si el contrato es por obra, trabajo determinado o de duración inferior a 30 días, el plazo se reduce a 5 días. La falta de contrato escrito hace presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador. Además, la no escrituración del contrato se sanciona con multa de una a cinco UTM.

2.- ¿Puede el empleador exigir al postulante a un empleo la presentación de un certificado de antecedentes?

Por regla general no se puede establecer como exigencia para ingresar a una empresa la presentación de un certificado de antecedentes, ya que ello, iría en contra del principio constitucional de la no discriminación laboral. Sólo se puede solicitar un certificado de antecedentes penales si dicho documento es necesario e indispensable para comprobar la capacidad personal e idoneidad del trabajador para ejecutar determinadas labores, por ejemplo, si el trabajador tuviera como función principal y directa la atención de menores

3.- ¿Puede un empleador traspasar a un trabajador de una empresa a otra?

No. El empleador no puede traspasar a un trabajador a otra empresa, aun cuando sea dueño de ambas, o ellas estén relacionadas, a menos que el trabajador dé su aprobación y en ese caso, el empleador debería poner término al contrato y pagar las indemnizaciones que correspondan.

4.- ¿Debe suscribirse un nuevo contrato de trabajo cuando la empresa cambia de dueño?

No es necesario firmar un nuevo contrato de trabajo o modificar los ya existentes cuando la empresa sufre cambios en su propiedad, posesión o tenencia, ya que los derechos y obligaciones de los contratos de trabajo siguen vigentes y continúan con el o los nuevos empleadores. Sin embargo, las partes deben actualizar los contratos (al dorso de los contratos originales o en un documento anexo), indicando el cambio de empleador, sin que sea necesario agregar o modificar ninguna otra cláusula

5.- ¿Puede el empleador alterar unilateralmente las funciones convenidas o el lugar en que han de prestarse?

Sí, pero solo bajo ciertas condiciones. El empleador dispone de la facultad de alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador. Si el trabajador estima que no se cumplen estas condiciones tiene derecho a reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva dentro del plazo de 30 días hábiles, contados desde la modificación de la función o del cambio de lugar de prestación de los servicios.

6.- ¿Puede modificarse el contrato para agregar una labor adicional con una vigencia determinada?

No existe inconveniente legal alguno para que las partes convengan agregar al contrato una estipulación consistente en efectuar una labor adicional por un determinado lapso, la cual puede o no estar asociada a un aumento de remuneración

7.- ¿Qué se requiere para poder modificar un contrato de trabajo?

Para que sea posible la modificación del contrato de trabajo, en cualquiera de las cláusulas que la ley laboral permite convenir, se requiere necesariamente que el trabajador dé su consentimiento. En el evento de existir tal acuerdo entre trabajador y empleador las modificaciones del contrato deben consignarse por escrito y ser firmadas por las partes al dorso del contrato o en un documento anexo

8.- ¿Puede el empleador contratar a honorarios a uno de sus trabajadores sujeto a contrato laboral?

Sí. No existe inconveniente legal alguno para que un trabajador perciba honorarios por los servicios prestados en su calidad de profesional, en especial si ellos serán ejecutadas en su propio domicilio, en funciones que son distintas a aquellas estipuladas en el contrato de trabajo celebrado entre las mismas partes, siempre y cuando la labor realizada en calidad de honorarios no sea desarrollada bajo condiciones de subordinación y dependencia.