

Academia

Documentos

Anonymous · 11/09/2026

Tabla de contenidos

Documentos 3

Contrato de Trabajo 4

Liquidación de Sueldo 6

Finiquito 8

Licencia Médica 10

Academia » RRHH » Documentos

Documentos

Anonymous · 11/09/2026

Documentos

Última actualización el 11/09/2026

Academia » RRHH » Documentos » Contrato de Trabajo

Contrato de Trabajo

Contrato de trabajo

LibreDTE · 28/10/2025

Contrato de Trabajo

Aquí te damos un resumen ejecutivo de los que es un contrato de trabajo. Contiene los puntos más importantes.

Definición y Elementos Esenciales

El contrato de trabajo es un acuerdo donde el trabajador presta servicios personales bajo subordinación y dependencia del empleador, quien paga una remuneración. Los tres elementos que lo configuran son:

- Prestación de servicios personales.
- Remuneración por dichos servicios.
- Subordinación o dependencia.

La subordinación es el elemento determinante y se manifiesta en el poder del empleador de dar instrucciones, controlar la labor y dirigir la actividad del trabajador.

Características Principales

Consensual: Se perfecciona con el solo acuerdo de las partes, sin necesidad de previa escrituración para su existencia.

Debe escriturarse: Aunque no es requisito de validez, la ley exige escriturarlo en 15 días desde el ingreso del trabajador (o 5 días en contratos por obra o de duración menor a 30 días). Si no se escritura, se presumen como estipulaciones las que declare el trabajador.

Típico: Está regulado expresamente por ley. Si existe prestación de servicios con subordinación y remuneración, hay contrato de trabajo aunque las partes lo llamen de otra forma (por ejemplo, “honorarios”).

Capacidad para Contratar

La plena capacidad se adquiere a los 18 años. Los menores entre 15 y 18 años pueden trabajar cumpliendo requisitos específicos: trabajos ligeros, autorización notarial de padres o tutores, acreditar

escolaridad, y respetar límites de jornada (máximo 30 horas semanales durante período escolar).

Cláusulas Mínimas Obligatorias

- Lugar y fecha del contrato.
- Individualización de las partes.
- Naturaleza de los servicios y lugar de prestación.
- Monto, forma y período de pago de remuneración.
- Duración y distribución de la jornada.
- Plazo del contrato.
- Otros pactos acordados.

Tipos de Contrato según Duración

- **Plazo fijo:** Máximo 1 año (2 años para gerentes o profesionales). Se transforma en indefinido si el trabajador continúa prestando servicios al vencimiento, o si no se renueva por segunda vez.
- **Por obra o faena:** Dura lo que tarde la ejecución de la obra específica para la cual se contrató.
- **Indefinido:** Tiene fecha de inicio pero no de término. Genera derecho a indemnización por años de servicio si dura un año o más.

Jornada de Trabajo

La jornada máxima ordinaria a la fecha es de 44 horas semanales, distribuidas en no más de 6 ni menos de 5 días, sin exceder 10 horas diarias.

A contar de abril del 2026 se reducirá a 42 horas y finalmente en abril del 2028, llegará a las 40 horas. No obstante, hoy ya hay empresas que han implementado la jornada de 40 horas.

Modificaciones al Contrato

Por regla general requieren acuerdo de ambas partes y deben constar por escrito. El empleador puede unilateralmente (ius variandi):

- Alterar la naturaleza de los servicios, siempre que sean labores similares y sin menoscabo.
- Cambiar el lugar de trabajo dentro de la misma ciudad, sin perjuicio para el trabajador.
- Variar el horario de inicio/término hasta en una hora, con 30 días de aviso previo.

Aun así, el trabajador puede reclamar estas modificaciones ante la Inspección del Trabajo dentro de 30 días hábiles.

Última actualización el 11/09/2026

Academia » RRHH » Documentos » Liquidación de Sueldo

Liquidación de Sueldo

Liquidación de Sueldo

LibreDTE · 28/10/2025

Liquidación de Sueldo

Es un documento que firmas tú como empleador y tu colaborador para certificar que se realizó el pago del sueldo. En esta se muestra la siguiente información:

- Datos personales del trabajador
- Datos de la empresa y del contrato: Razón social, RUT, jornada, fecha de inicio, tipo de contrato
- Datos previsionales: FONASA o ISAPRE, AFP y Seguro de Cesantía
- Sueldo base
- Cargas familiares
- Descuentos legales de pensiones y salud
- Otros

Componentes de la liquidación de sueldo

Lo primero que debes saber es que para hacer ese cálculo es importante conocer los elementos que la componen:

Haberes imponibles:

Corresponden a todos los ingresos que recibe un trabajador durante un tiempo fijo como pago por su trabajo. Sobre estos se aplican los descuentos correspondientes a las cotizaciones previsionales obligatorias o voluntarias.

Por ejemplo: Sueldo base, es el monto fijo que pagas en el tiempo que especifica el contrato que hiciste con tu colaborador por la prestación de sus servicios en una jornada laboral.

- Sobresueldo: corresponde al pago de horas extras de trabajo.
- Comisiones: generalmente aplica si tienes un equipo comercial y corresponde a un porcentaje sobre una meta de ventas o compras que logra tu colaborador.
- Participación: corresponde a una parte de las utilidades de la empresa.
- Gratificación: corresponde a una parte de las utilidades con que recompensas a tu colaborador.

Haberes no imponibles:

Corresponden a todos los ingresos que no están sujetos a los descuentos de las cotizaciones

previsionales, pues no son considerados parte de la remuneración. Por ejemplo:

- Colación.
- Movilización.
- Indemnización.
- Viáticos.

Descuentos legales

- Cotización Previsional Obligatoria: Es dinero que se descontará para destinarlo a la jubilación. Es el 10% de la remuneración imponible, pero cada Administradora de Fondos de Pensión (AFP), puede fijar una cotización adicional o comisión.
- Cotización de Salud Obligatoria: Aquí descontarán un porcentaje de tus haberes imponibles para salud. El porcentaje mínimo que te descontarán es el 7%, sin embargo, en el caso de las Isapres, fijan su planes en UF, por lo que el empleado, debe pagar ese valor aunque exceda el 7%.
- Seguro de Cesantía: Equivale al 0,6% de la base imponible, que paga un trabajador con contrato indefinido.
- Cotización Voluntaria: Estos son fondos que un trabajador puede destinar a su AFP para mejorar o anticipar su pensión. Este concepto se conoce como APV.

Última actualización el 11/09/2026

Academia » RRHH » Documentos » Finiquito

Finiquito

Finiquito

LibreDTE · 28/10/2025

Finiquito

El finiquito es un documento legal obligatorio, firmado por trabajador y empleador, que formaliza el término de la relación laboral y detalla los pagos adeudados (remuneraciones pendientes, vacaciones no tomadas, indemnizaciones). Sirve para cerrar el ciclo laboral, dejando constancia de que no existen deudas pendientes entre las partes.

¿Qué datos necesito para calcular el finiquito?

Para hacer el cálculo de un finiquito necesitas:

- Sueldo base del trabajador.
- Fecha de ingreso y salida.
- Causal de término del contrato.
- Vacaciones pendientes.
- Otros pagos o descuentos aplicables (bonos, préstamos, etc.).

¿Cuándo el finiquito tiene validez legal?

Un finiquito tiene validez legal, en el momento en que el documento firmado por el empleador y trabajador, es ratificado por un ministro de fe, ya sea un agente del DT o un notario público.

¿Qué es la indemnización sustitutiva del aviso previo?

Es un monto que se paga cuando el empleador no avisó con 30 días de anticipación el término del contrato. Corresponde a una mensualidad del último sueldo del trabajador.

¿Cómo se calcula la indemnización por años de servicio?

Se paga un mes de sueldo por cada año trabajado (con tope de 11 años), siempre que corresponda según la causal de despido. Debe calcularse con el promedio de las últimas 12 remuneraciones.

¿Qué pasa si el trabajador renuncia voluntariamente?

En ese caso, no se paga indemnización por años de servicio ni sustitutiva de aviso previo. Sin embargo, sí se deben pagar los días trabajados y vacaciones pendientes.

¿El Finiquito incluye las vacaciones no utilizadas?

Sí. Si el trabajador tiene días de vacaciones acumuladas y no utilizadas, deben pagarse como parte del finiquito.

¿Se debe pagar finiquito si el contrato era a plazo fijo?

Depende. Si se termina antes del plazo pactado sin justificación, puede corresponder una indemnización. Si se cumple la duración del contrato, no hay indemnización por años de servicio, pero sí pueden aplicarse otros pagos como vacaciones o días trabajados.

Última actualización el 11/09/2026

Licencia Médica

Licencia médica

LibreDTE · 28/10/2025

Licencia médica

La licencia médica es un documento extendido por un médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona, que acredita que un trabajador se encuentra incapacitado temporalmente para trabajar, e indica una cantidad de días de reposo total o parcial. Los motivos pueden ser variados y a criterio del profesional. Lo importante en el caso del empleado es entregarla a tiempo a su empleador y que este luego tramite.

¿Qué es una licencia médica?

Dicho de otro modo, la licencia médica da derecho al reposo con fines terapéuticos, certificado a través de un formulario que se constituye como un justificativo para ausentarse del trabajo de manera total o parcial, según indique el profesional que la extiende (médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona).

El profesional médico que otorga la licencia médica certifica el diagnóstico de la afección del trabajador, y consigna, entre otros datos, el período necesario para su recuperación.

La licencia médica es un formulario especial, aprobado por el Ministerio de Salud, impreso en papel y llenado a mano por el profesional médico; o un documento digital, conocido como Licencia Médica Electrónica (LME), que se completa en línea, en el que se registran todas las certificaciones, resoluciones y autorizaciones que procedan.

Este documento debe ser autorizado por las Unidades de Licencias Médicas de los hospitales de los Servicios de Salud, la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), o la Isapre del afectado, según corresponda.

La licencia médica, sea en papel o electrónica, es un acto médico administrativo en el que intervienen: el trabajador al cual se le otorga, el profesional habilitado que la emite, el empleador que la tramita, la Compin o Isapre competente, que la autoriza, rechaza o modifica, y la entidad pagadora del subsidio por incapacidad laboral, cuando corresponda.

Si se cumplen los requisitos establecidos en la normativa vigente, la licencia médica autorizada da el derecho al pago del Subsidio por Incapacidad Laboral (SIL), o la remuneración, en el caso de los funcionarios públicos afectos a estatutos que le otorgan dicho beneficio, como por ejemplo, el estatuto administrativo, el estatuto de los funcionarios municipales, el de los docentes del sector municipal y de los funcionarios de la atención de salud primaria municipal.

En el caso de los trabajadores que prestan servicios a dos o más empleadores, y que por tanto requieren presentar la licencia en más de una entidad, se deben extender tantas licencias por igual período y diagnóstico como sean necesarias.

Las licencias médicas pueden tener su origen en una enfermedad o accidente común, en la maternidad, en un accidente del trabajo o una enfermedad profesional. Por lo tanto, las licencias médicas pueden obedecer a las siguientes causas específicas:

- Enfermedad o accidente común.
- Prórroga medicina preventiva.
- Licencia maternal pre y postnatal.
- Enfermedad grave del niño menor de un año.
- Accidente del trabajo o del trayecto.
- Enfermedad profesional.
- Patología del embarazo.
- Beneficiarios.
- Todos los trabajadores(as) dependientes e independientes de los sectores público y privado, que estén acogidos a algún sistema previsional.

Requisitos

Generales

- Que el trabajador se encuentre incapacitado temporalmente para trabajar.
- Que la incapacidad sea certificada por algún profesional habilitado para emitir licencias médicas (médico-cirujano, cirujano-dentista o matrona).
- Que la certificación se otorgue en el formulario de licencia médica establecido para tal efecto (mediante el formulario en papel o el documento digital, por medio de una licencia médica electrónica).
- Que, tratándose de trabajadores dependientes, la licencia médica sea presentada dentro de plazo ante el respectivo empleador, y en el caso de trabajadores independientes, ante la respectiva entidad que autoriza las licencias médicas.
- Que, tratándose de trabajadores dependientes, el empleador certifique en el mismo formulario de licencia médica que a la fecha de inicio de la incapacidad, la relación laboral se encuentra vigente.

Trabajador dependiente con contrato indefinido

- Tener un mínimo 6 meses de afiliación al sistema previsional (AFP o INP).
- Tener 3 meses de cotizaciones previsionales dentro de los 6 meses anteriores al mes que se inicia la licencia.

Trabajador dependiente con contrato temporal

- Tener un mínimo 6 meses de afiliación al sistema previsional (AFP o INP) .
- 1 mes de cotizaciones previsionales dentro de los 6 meses anteriores al mes que se inicia la licencia.

Trabajador independiente

- Tener 12 meses de afiliación al sistema previsional (AFP o INP), anteriores al mes en el que se inicia la licencia.
- Tener 6 meses de cotizaciones previsionales continuas o discontinuas dentro del periodo de 12 meses anteriores al mes que se inicia la licencia.
- Estar al día en el pago de las cotizaciones, para esto debe haber pagado la cotización del mes anterior al del inicio de la licencia.

Plazos para la presentación de una licencia

- Trabajador sector privado: Debe presentarla ante su empleador en el plazo de dos días hábiles contados desde el inicio de la licencia médica.
- Trabajador sector público: Debe presentarla ante su empleador en el plazo de tres días hábiles contados desde el inicio de la licencia médica.
- Trabajador independiente: Debe presentarla ante el COMPIN o Isapre, según si está afiliado a Fonasa o a una isapre. Dispone de los dos días hábiles siguientes a la emisión de la licencia médica.
- Empleador : Luego de completar la licencia, debe presentarla al COMPIN, la Caja de Compensación Familiar o la ISAPRE según corresponda, dentro de los tres días hábiles siguientes a su recepción.

¿Dónde reclamar ante el rechazo de una licencia médica?

- Afiliados a Fonasa: Deben concurrir a la COMPIN. Si esta entidad rechaza el reclamo, puede apelar en esta Superintendencia (SUSESO).
- Afiliados a Isapres: Deben presentar un reclamo ante la Contraloría Médica de su isapre. Si esta Comisión rechaza su reclamo, puede apelar en la COMPIN, correspondiente al domicilio que el trabajador tenga señalado en el contrato de salud con su Isapre. Tiene un plazo de 15 días hábiles contados desde la recepción de la carta certificada en que la Isapre notificó el rechazo, reducción o modificación de la licencia.

Si la COMPIN rechazó su reclamo, puede apelar en esta Superintendencia (SUSESO).

Entidades Administradoras

Deben pronunciarse respecto de una licencia médica la Comisión de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN), en el caso de los afiliados al Fondo Nacional de Salud (FONASA) o la respectiva contraloría médica de una Institución de Salud Previsional (ISAPRE) para los afiliados a ellas.

La entidad que deba pronunciarse respecto de la licencia médica debe emitir una resolución que rechace, apruebe, reduzca o amplíe el período de reposo o cambiarlo de total a parcial o viceversa. El pronunciamiento que dicte la COMPIN o la ISAPRE debe consignarse en el formulario de la licencia médica y debe llevar la firma del médico autorizado, expresándose claramente la causal del rechazo, reducción o modificación.

En relación al rol que le corresponde a la Superintendencia de Seguridad Social, ésta tiene entre sus funciones esenciales el supervigilar y juzgar la gestión administrativa de las instituciones de previsión social. Al respecto, las COMPIN y también las Instituciones de Salud Previsional, al ejercer sus funciones relativas a la autorización de licencias médicas y especialmente al otorgar subsidios por esos períodos, se encuentran desarrollando una labor de índole previsional y, en consecuencia, deben sujetarse a las instrucciones emanadas de la Superintendencia de Seguridad Social.

Última actualización el 11/09/2026