



## GUIA N°12 FORMATIVA EDUCACION CIUDADANA

Guía N°12: UNIDAD 4  
CURSO: 4° medio.  
Prof.: Valentina Arenas.

Nombre: \_\_\_\_\_ Curso: \_\_\_\_\_

### DERECHO LABORAL CHILENO.

#### CODIGO DEL TRABAJO.

El **trabajo** es uno de los **derechos fundamentales** del ser humano y así queda establecido en la **Constitución Política de la República de Chile** y en numerosos tratados internacionales firmados por el Estado chileno.

- **¿Qué institución se encarga de las relaciones laborales en Chile?**

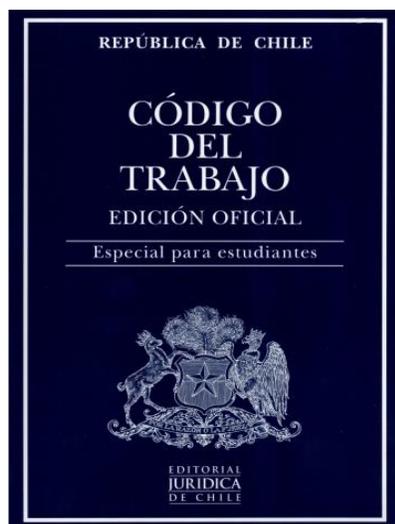
La Dirección del Trabajo, que depende del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.

Nuestro país cuenta con un Ministerio del Trabajo y Previsión Social, el que a través de la Dirección del Trabajo (DT) y de sus múltiples organismos se encarga de fiscalizar el cumplimiento de los derechos laborales, así como de promover el surgimiento de formas de organización de los trabajadores que permitan ampliar la cobertura de los derechos laborales y sociales en el país.

La **Inspección del Trabajo** es uno de sus organismos más relevantes en esta materia.

¿Qué es la Inspección del Trabajo?	Es la parte de la Dirección del Trabajo (DT) encargada de la fiscalización y recepción de las denuncias laborales.
¿Cuándo debo acudir a la Inspección del Trabajo?	Cuando tengas que denunciar infracciones o incumplimiento de las disposiciones legales laborales, previsionales, de salud y/o higiene y seguridad ocurridas en la empresa.
¿Quién puede acudir a la Inspección del Trabajo?	Se puede acudir como trabajador o en representación de un familiar, como grupo de trabajadores o dirigentes sindicales mientras la relación laboral se encuentra vigente.
¿Qué hace la Inspección del Trabajo con las denuncias?	Funcionarios de la Inspección del Trabajo irán a fiscalizar al lugar de trabajo con el objeto de verificar en terreno el estricto cumplimiento de las disposiciones que rigen la relación laboral, cursando multas en caso de infracción a la ley.
¿A cuál de las oficinas de la Inspección del Trabajo se debe acudir?	Se debe acudir a la unidad de Atención de Público de la Inspección del Trabajo en cuya jurisdicción se encuentra ubicada la empresa donde ocurren las irregularidades. También se puede ingresar la denuncia a través de la Oficina de Partes de la misma Inspección del Trabajo. Es importante llevar los antecedentes que permitan individualizar al empleador (nombre o razón social, dirección comercial).

Rentería, J. (2016) ¿Cuándo debo acudir a la Inspección del Trabajo? Recuperado de: <http://bit.ly/25Af0XQ> (Adaptación).



### • ¿Qué es la legislación laboral?

La **legislación laboral** es un **conjunto de normas** que regula las **relaciones laborales entre empleador y empleado**, estas se encuentran escritas en el **Código de Trabajo**: es el documento jurídico laboral que regula los derechos y obligaciones de empleadores y trabajadores, del trabajo en Chile, y crea instituciones para resolver sus conflictos.

Cuando las denuncias realizadas en la **Inspección del Trabajo no logran solucionarse** mediante los mecanismos de conciliación con los que cuenta la Dirección del Trabajo, estas se derivan a los **Tribunales de Justicia Laboral**. Para garantizar el acceso igualitario a esta instancia, se creó la **Defensoría Laboral**.

### ¿Qué información contiene el Código del Trabajo?

1. **EL CONTRATO DE TRABAJO:** es un **acuerdo** mediante el cual el **empleador** y el **trabajador** asumen ciertos compromisos el uno con el otro. El trabajador acuerda prestar una actividad y el empleador se compromete a pagar una remuneración determinada.

#### Formalidades del contrato Clausulas esenciales [Art. 10]

- Lugar y fecha del contrato.
- Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento.
- Registro de la fecha de ingreso del trabajador.
- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar en que hayan de prestarse.
- Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada.
- Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que exista trabajos por turnos en cuyo caso se requiere reglamento interno.
- Plazo definido.
- Acuerdos y beneficios adicionales.

**Todas las modificaciones deben ser consignadas por escrito en un anexo de contrato firmado por las partes [Art. 11]**

2. **JORNADA DE TRABAJO:** fue uno de los primeros objetivos del derecho del trabajo, delimitar la jornada de trabajo y regular los descansos mínimos.

La jornada de trabajo puede exceder las **45 horas semanales** y cuando sobrepasa este lapso, recibe el nombre de jornada extraordinaria, la cual se pacta con el trabajador por un tiempo determinado.

No puede exceder más de **10 horas de trabajo por día**, incluidas las 2 horas de trabajo extraordinario.

\*Exceptuando a quienes se rigen por jornadas especiales: faenas portuarias, labores a bordo de naves, establecimiento de comercio y servicios que atienden público.

3. **REGULACION DEL DESCANSO:**

**Descanso semanal:** Se refiere a que los domingos y festivos serán de descanso, excepto las actividades autorizadas por la ley para trabajar esos días como el comercio (turnos rotativos).

**Descanso anual:** los trabajadores con más de un año de servicio en una empresa tienen derecho a descanso anual de 15 días hábiles (pagados)

#### 4. LA REMUNERACIÓN:

Se entiende por remuneración al **pago en dinero** o en especies valuables en dinero que debe hacer el **empleador al trabajar** de acuerdo con lo que está indicado en el contrato de trabajo.

SUELDO BASE	SUELDO BRUTO (Haberés)	SUELDO LIQUIDO
<p>Es la cantidad de dinero fijada por convenio entre partes que gana una persona como resultado de su labor realizada durante un periodo de tiempo determinado.</p> <p><b>Sueldo base: \$ 606.996</b></p>	<p>Es el <b>sueldo</b> del trabajador <b>antes</b> de <b>realizar</b> los <b>descuentos legales</b>. Contempla tu <b>salario</b> base, los bonos recibidos (colación, movilización, bono responsabilidad, gratificación, metas cumplidas, etc.)</p> <p><b>Sueldo base: \$ 606.996</b> + movilización, colación, gratificación, metas cumplidas, etc.)</p> <p><b>Sueldo bruto o total de haberés \$ 1.077.111</b></p>	<p>El dinero que recibe en su cuenta una vez <b>descontados</b> los <b>impuestos</b> y las <b>cotizaciones</b> a la Seguridad Social e <b>impuesto a la renta</b>. (REMUNARACION IMPONIBLE) y otros descuentos (sindicato)</p> <p>El <b>10%</b>, que se envía a tu futura <b>pensión</b> (más la comisión en el caso de las AFP).</p> <p>El <b>7%</b>, destinado a tu <b>previsión de salud</b>.</p> <p>El <b>3%</b> seguro de cesantía.</p> <p><b>Finalmente, el sueldo que recibirá el trabajador.</b> <b>\$ 917.223</b></p>

*¿Sabes cuál es la diferencia entre sueldo bruto y sueldo líquido?*, disponible en;

<https://www.youtube.com/watch?v=1Le9QJhyMGQ>

#### 5. CAUSALES DE TERMINO DE LA RELACION LABORAL:

Los motivos que llevan al termino del contrato de trabajo y que están señalados en el Código del Trabajo.

Artículo 159 Código del Trabajo	Artículo 160 Código del Trabajo	Artículo 161 Código del Trabajo
<p>Son los siguientes con indemnización:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mutuo acuerdo de las partes.</li> <li>• Renuncia del trabajador.</li> <li>• Muerte del trabajador.</li> <li>• Vencimiento del plazo convenido en el contrato.</li> <li>• Finalización del trabajo o servicio que dio origen al contrato.</li> </ul>	<p>El empleador puede despedir al trabajador <b>sin otorgarle “indemnización”</b> por conductas indebidas de carácter grave (acoso sexual), no asistir a sus labores sin causa justificada, abandono del trabajo, destrucción o bien de la empresa, robo en la empresa.</p>	<p><b>“Necesidades de la empresa” con indemnización:</b></p> <p>Reestructuración, modernización del lugar, etc.</p>

#### 6. DERECHO AL DESCANSO PRENATAL Y POSNATAL:

La trabajadora tiene **derecho** a un **descanso** de maternidad de 6 semanas antes del parto (**prenatal**) y 12 semanas después de él (**postnatal**). La duración del **prenatal** puede verse alterada por un parto anticipado o retrasado o por la interrupción del embarazo (enfermedad derivada del alumbramiento; cuando el parto se produjere antes de iniciada la semana 33 de gestación, o si el niño al nacer pesare menos de 1.500 gramos; en caso de partos de 2 o más niños)

El **padre** que está con contrato vigente de trabajo sin importar su antigüedad en el trabajo ni su estado civil, tiene derecho a un permiso pagado de 5 días posteriores al nacimiento de su hijo/a, el que puede utilizar en forma continuada desde el momento del parto, o distribuirlos durante el primer mes desde la fecha del nacimiento.

## 7. TRABAJO DE MENORES:

- Excepcionalmente los menores de 18 y mayores 15 pueden hacer contrato de trabajo para realizar labores ligeras y que no perjudiquen su salud y desarrollo, previa autorización de padres o instituciones a cargo del menor.
- Deberá acreditar haber terminado la enseñanza media o encontrarse estudiando en educación básica o media. Las labores no podrán dificultar su asistencia a clases o su participación en programas educativos de formación.
- Los menores de 18 años no pueden ingresar a faenas que requieran fuerzas excesivas ni peligrosas que afecten a sus salud, seguridad o moralidad.
- Menores de 21 años no pueden ser contratados para trabajos mineros, subterráneos, sin someterse previamente a un examen de salud.
- Menores de 18 años no pueden trabajar en lugares nocturnos y que se comercialice bebidas alcohólicas consumidas en el lugar, y que se ejecuten entre las 22:00 y 7:00 am.



**ACTIVIDAD:** Lee las siguientes preguntas y marca la alternativa correcta.

1. ¿Qué mecanismo legal determina en Chile los derechos y deberes mínimos de los trabajadores dependientes?
  - A. El Código del Trabajo.
  - B. Las leyes comunes.
  - C. La Constitución Política.
  - D. Los derechos humanos.
2. ¿Según la legislación chilena, ¿qué trabajadores deben contar obligatoriamente con un contrato laboral?
  - A. Ninguno, pues estos lo hacen voluntariamente.
  - B. Todos, sin importar el tipo de labor que realicen.
  - C. Solo los trabajadores que lo hacen de manera autónoma.
  - D. Solo los trabajadores que sean dependientes de su empleador.
3. Cuando las denuncias realizadas en la **Inspección del Trabajo no logran solucionarse y llegar a un acuerdo a que institución legal se debe acudir?**
  - A. El Código del Trabajo.
  - B. Corte Suprema.
  - C. La Constitución Política.
  - D. Tribunal de Justicia Laboral.
4. ¿Qué debe hacer la Inspección del Trabajo con las denuncias recibidas por los trabajadores?
  - A. Derivar de forma inmediata a los Tribunales de Justicia Laboral.
  - B. Omitir la información y archivar el caso denunciado.
  - C. Fiscalizar e inspeccionar a la empresa que ha sido demandada.
  - D. Fiscalizar y archivar el caso.

5. ¿Cuál es la jornada máxima de trabajo en Chile?
- A. 40 horas semanales, con un máximo de 8 horas diarias.
  - B. 42 horas semanales, con un máximo de 8 horas diarias.
  - C. 45 horas semanales, con un máximo de 10 horas diarias.
  - D. 48 horas semanales, con un máximo de 10 horas diarias.
6. ¿Cuál de las siguientes corresponde al sueldo líquido de un trabajador?
- A. Es el dinero que recibe, luego de los descuentos legales.
  - B. Es el dinero que recibe antes de los descuentos legales.
  - C. Es el dinero que se compone solo de bonos.
  - D. Es la indemnización que entrega el empleador luego de finalizar el contrato.

**Reflexiona:**

7. ¿Cuál es la importancia del Código del Trabajo?
8. ¿Qué opinas sobre el posnatal paterno? ¿qué impacto crees que genera en el recién nacido? ¿qué impacto crees que genera esta ley en la sociedad?
9. ¿Cuáles son las condiciones inaceptables en el trabajo de menores de edad?