**GUÍA N°5 EVALUADA TECNOLOGÍA Y PRÁCTICA 1°D**

**PROFESORA: Isabel Cid Neyra** Correo: Isabel.cid@colegioprovidencialaserena.cl

**NOMBRE: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_N°\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**CURSO:1°D FECHA: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Puntaje Ideal: 35** | **Puntaje**  **Obtenido:** | **Puntaje nota** | **Nivel de dificultad: 60%** | **Nota:** |

**OBJETIVO: Identificar y analizar los derechos laborales que existen en Chile.**

**Instrucciones generales:**

* Esta guía consta de 1 Ítem “comprensión y análisis de lectura” que será realizada en tu cuaderno, para su posterior envío y revisión a la profesora y retroalimentación al regreso a clases normales.
* El trabajo debe ser realizado de manera correlativa, con letra legible y usando lápiz pasta, registrándolo en tú cuaderno para posteriormente enviarlo a la profesora para su revisión.
* Este trabajo es individual.
* Si tienes alguna duda puedes solicitar la ayuda a la Profesora mediante el correo [***Isabel.cid@colegioprovidencialaserena.cl***](mailto:Isabel.cid@colegioprovidencialaserena.cl)

**INSTRUCCIONES:**

-Lea y analice el texto

-Realice un resumen de lo que Ud. comprendió sobre los derechos laborales en Chile y entregue una opinión personal.

-Confecciones un tríptico con la información mas relevante o que le haya llamado la atención.

**DERECHO LABORAL**

El respeto y protección a la vida privada y a la honra del trabajador(a) y su familia. El **derecho** a la libertad de conciencia, a la manifestación de todas las creencias y al ejercicio libre de todos los cultos. La libertad de expresión, opinión e información sin censura previa, ¿en cualquier forma y por cualquier Cuál es la jornada laboral en Chile?

La jornada ordinaria de **trabajo** es la que establece el Código del **Trabajo** para todos los trabajadores, salvo algunas excepciones. Ésta tiene una duración máxima de 45 **horas** semanales, que no podrán distribuirse en más de seis días ni en menos de cinco, y en ningún caso podrá exceder las 10 **horas** diarias.

Los derechos y obligaciones, tanto del empleador como del trabajador, forman parte de los acuerdos establecidos a través del [contrato de trabajo](https://www.dt.gob.cl/portal/1628/w3-propertyvalue-22869.html) que da origen a la relación laboral.

Sin embargo, existen distintos derechos de los trabajadores que establece la ley a través del [Código del Trabajo](https://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436), del cual destacan los siguientes:

**1.-El**[**descanso de los trabajadores**](http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-propertyvalue-22070.html)

El [descanso de los trabajadores](http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-propertyvalue-22070.html) es un derecho que debe hacerse efectivo dentro y fuera de la jornada de trabajo:

**Diariamente:** la jornada tendrá que dividirse en dos, dejando un espacio de media hora destinado a la colación del trabajador, periodo intermedio que no se considerará como trabajado. En caso de tratarse de una jornada parcial, ésta tendrá que ser continua y no podrá superar las 10 horas de trabajo, pudiendo interrumpirse por un lapso mínimo de 30 minutos o máximo de una hora para la colación.

**Descanso semanal:** es un derecho del trabajador que se hace efectivo los domingos y los que la ley declare festivos. Este descanso empezará a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminará a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.

**Descanso para las jornadas bisemanales**: las jornadas de hasta dos semanas ininterrumpidas de trabajo o bisemanales, deben tener días de descanso compensatorios de los domingos o festivos que hayan tenido en dicho período bisemanal, aumentados en uno. La jornada bisemanal no puede exceder de 12 días corridos.

**2.-Feriado legal**

Existen cuatro tipos de [feriados legales](http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-propertyvalue-22072.html):

**Feriado anual (o días de vacaciones):** para hacer uso del feriado es requisito contar con más de un año de trabajo. Da derecho a 15 días hábiles (el sábado es considerado inhábil), permitiendo la remuneración íntegra. Por regla general, este feriado no puede compensarse en dinero. Debe ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles puede fraccionarse. Asimismo, el feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes hasta por dos períodos consecutivos.

**Feriado progresivo:** el trabajador aumenta su feriado básico en función de sus años de servicio. Debe contarse a lo menos con 10 años de trabajo. Aumenta en razón de un día por cada tres años de trabajo, por sobre los diez años ya señalados. Sólo pueden invocarse 10 años de trabajo para empleadores anteriores.

**Feriado proporcional:** el trabajador cuyo contrato termina antes de completar el año de servicio, percibirá una indemnización equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que se enteró la última anualidad, y el término de sus funciones. Este feriado proporcional no procede para los trabajadores que son contratados por 30 días y prorrogados por un mismo período.

**Feriado colectivo:** es una facultad del empleador que tiene como objeto conceder el feriado a los trabajadores en forma colectiva y concederse a todos los dependientes de la empresa o sección, aun cuando algunos no cumplan con los requisitos para ello.

**3.-Trabajadores del comercio**

El Código del Trabajo establece que los trabajadores del comercio pueden trabajar los domingos, pero las horas ordinarias en que se desempeñen en esos días serán remuneradas con un **recargo de, al menos, 30% más** **de lo que ganan en un día normal**.

Los trabajadores del comercio además tienen derecho a:

Siete domingos de descanso durante cada año de vigencia del contrato, más los dos domingos mensuales que les corresponden.

Respecto de esos siete domingos, tres de ellos podrán ser reemplazados por sábados sólo si hay acuerdo por escrito entre el empleador y los trabajadores, o con el o los sindicatos existentes. Sin embargo, esos sábados deben ser en una semana en la que el domingo también sea libre.

Este derecho al descanso dominical no podrá ser compensado en dinero ni acumulado de un año a otro.

**4.-Tipos de permiso**

Adicionalmente, los trabajadores cuentan con diferentes tipos de [permisos](http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-propertyvalue-22118.html):

**-Permisos por maternidad y afines:** las trabajadoras tienen derecho a un descanso de seis semanas antes y doce semanas después del parto. Además, tendrán derecho a un permiso posnatal parental de doce semanas a continuación del período posnatal. Existen tres casos de permisos pre y posnatales suplementarios:

**-Enfermedad** de la madre durante el embarazo.

**-Parto** después de las seis semanas del comienzo del prenatal.

**-Enfermedad** de la madre como consecuencia del parto.

Además, las trabajadoras tendrán:

**-Derecho a subsidio** y permiso cuando la salud de un niño menor de un año requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave.

**-Permisos especiales** cuando la salud de un menor de 18 años requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte.

**-Derecho** a disponer de dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día para [dar alimento a sus hijos](https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/35516-derecho-a-alimentar-a-los-hijos-durante-la-jornada-laboral). Este tiempo se considerará efectivamente trabajado para el pago de la remuneración.

**-Permisos para asumir cargas cívicas:** el empleador debe otorgar hasta dos horas de permiso para que los trabajadores puedan sufragar. También deberá otorgar permiso para que actúen como vocales de mesas receptoras de sufragios, miembros de colegios escrutadores o delegados ante la junta electoral, sin descuento de remuneraciones. Del mismo modo, el empleador debe conceder permiso a los trabajadores para que se inscriban en las juntas de inscripción electoral.

**-Nacimiento,** muerte de hijo o muerte de cónyuge: todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado y sin considerar el tiempo servido.

**-Permisos sindicales:** los empleadores se encuentran en la obligación de conceder a los directores sindicales los **-permisos necesarios** para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no pueden ser inferiores a seis horas semanales, ni a ocho tratándose de sindicatos con 250 o más trabajadores.

**-Por catástrofe:** en caso de sufrir pérdidas humanas o materiales, el trabajador tendrá derecho de permanecer con su familia en su lugar de residencia, albergue u hogares de familiares. Del mismo modo, si el trabajador no se encuentra en condiciones seguras para trasladarse, tendrá justificación para faltar a sus obligaciones laborales durante el tiempo que se permanezca en esta situación. Este tipo de permiso dependerá del sentido común que aplique cada empleador con quienes se encuentren en situaciones extremas.

**-**[**Permiso para realizarse exámenes médicos**](https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/37067-permiso-para-realizarse-examenes-medicos-durante-la-jornada-laboral)**:** una vez al año, los trabajadores pueden solicitar medio día laboral para realizarse exámenes a la próstata o mamografía, según corresponda, en instituciones públicas o privadas de salud. También sirve para quienes tengan que someterse a otros exámenes preventivos, como el Papanicolaou (utilizado para detectar el cáncer cérvico-uterino).

**5.-La remuneración de los trabajadores**

Se entiende por [remuneración](http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-propertyvalue-22071.html) las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies (avaluables en dinero) acordado en el contrato que percibe el trabajador.

El sueldo es el salario obligatorio y fijo, en dinero, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, que no podrá ser inferior a un [ingreso mínimo mensual](http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60141.html).

**Excepciones al sueldo mínimo**

Trabajadores menores de 18 años.

Trabajadores mayores de 65 años.

Trabajadores con discapacidad mental.

Trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje, salvo que el empleador haga uso de la bonificación prevista.

La [gratificación](http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-propertyvalue-22107.html) corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador. No tienen derecho a este beneficio los trabajadores que han convenido con su empleador una gratificación de origen convencional, ni aquellos sujetos a un contrato de 30 días o menos o que prorrogado no supere los 70 días.

Están obligados al pago de gratificación legal aquellos empleadores que cumplan los siguientes requisitos:

-Que persigan fines de lucro (salvo cooperativas).

-Que estén obligados a llevar contabilidad.

-Que obtengan utilidades o excedentes líquidos en su giro.

El empleador puede optar entre dos sistemas para el pago de la gratificación legal:

-Distribuir entre los trabajadores el 30% de la utilidad líquida.

-Pagar a sus trabajadores el 25% de lo devengado en el respectivo ejercicio comercial por concepto de -remuneraciones mensuales, con un tope de 4.75 [ingresos mínimos mensuales](http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-60141.html).

**6.-Descuentos obligatorios a la remuneración del trabajador**

**El impuesto único al trabajador**: el empleador es el recaudador del impuesto y debe pagarlo en la Tesorería General de la República.

**Cotizaciones de seguridad social**: el empleador debe retener de la remuneración las cotizaciones previsionales y enterarlas en el organismo previsional correspondiente (pensiones y salud).

**Las cuotas sindicales**: el empleador debe descontarlas en los casos y plazo que establece la ley, y enterarlas a la organización sindical respectiva.

**Las obligaciones contraídas**: con instituciones de previsión y organismos públicos.

En materia sobre jornada laboral del comercio, el [Código del Trabajo](http://www.leychile.cl/Navegar?idNorma=207436&idParte=8511866) establece diferentes beneficios a los trabajadores de este rubro, entre los que se encuentran:

Cómo debe ser la jornada de trabajo en Navidad, Fiestas Patrias, año nuevo y 1 de mayo.

El descanso dominical de siete domingos anuales.

**7.-Feriados irrenunciables**

Cada año, son feriados obligatorios e irrenunciables para todos los dependientes del comercio:

1 de enero. -1 de mayo. -18 y 19 de septiembre. -25 de diciembre.

Excepcionalmente, sí pueden trabajar esos días los dependientes que se desempeñen en:

Clubes. -Restaurantes -Establecimientos de entretenimiento (cines, espectáculos en vivo, discotecas, pubs, cabarets, casinos de juego). -[Gasolineras y bencineras](https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/9772-precio-de-combustibles-y-cilindros-de-gas-licuado). -Farmacias de urgencia. -[Farmacias de turno](https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/15574-buscador-de-farmacias-de-turno-popular-horario-normal-y-urgencia).

Los empleadores no podrán considerar el día de feriado irrenunciable como reemplazo de uno de los siete domingos libres anuales.

Los trabajadores que excepcionalmente sí pueden trabajar durante un feriado irrenunciable podrán cada dos años (siempre que mantengan el mismo empleador) pedir el feriado irrenunciable, pudiendo pactar con su jefatura la rotación del personal necesario para este fin.

Asimismo, un negocio puede abrir un día de feriado irrenunciable, siempre que la atención sea efectuada por su dueño.

**8.-Horarios: fiestas de fin de año**

Durante los 15 días previos a Navidad, el empleador puede**extender la jornada ordinaria hasta en dos horas diarias,**por un máximo de nueve días. Es decir, si el horario normal de trabajo es hasta las 21:00 horas, éste se podrá extender sólo por nueve días hasta las 23:00 hrs (tope legal).

**Si estas horas exceden la jornada de trabajo** de cuarenta y cinco horas semanales o exceden la jornada convenida entre el empleador y el trabajador, se deben pagar como**horas extraordinarias**.

**Importante**: el **24 de diciembre**, trabajadores dependientes del comercio no podrán trabajar más allá de las 20 horas. Lo mismo debe suceder el **31 de diciembre** de cada año.

**9.-Sanciones**

Si no se respeta el feriado irrenunciable, el empleador será sancionado con una multa de 5 [Unidades Tributarias Mensuales (UTM)](http://www.sii.cl/pagina/valores/valyfechas.htm) por cada trabajador afectado.

En caso de tener 50 o más trabajadores, la multa ascenderá a 10 UTM por cada trabajador afectado. Y si tiene contratados 200 o más trabajadores, la multa será de 20 UTM.

**10.-Trabajo los domingos**

El Código del Trabajo establece que los trabajadores del comercio**pueden trabajar los domingos**, pero las horas ordinarias en que se desempeñen en esos días serán remuneradas con un**recargo de, al menos, un 30% más de lo que ganan** en un día normal.

Además, tienen **derecho a siete domingos de descanso durante cada año de vigencia del contrato**, más los dos domingos mensuales que les corresponden.

**Respecto de esos siete días**:

Tres de ellos podrán ser **reemplazados por sábados** sólo si hay acuerdo por escrito entre el empleador y los trabajadores, o con el o los sindicatos existentes. Esos sábados deben ser en una semana en la que el domingo también sea libre.

Este derecho al descanso dominical no podrá ser compensado en dinero ni acumulado de un año a otro.

**Importante**: este derecho no es aplicable a trabajadores contratados por un**plazo de treinta días o menos** ni a aquéllos cuya jornada ordinaria sea**inferior a veinte horas semanales** o se contraten exclusivamente para trabajar los sábados, domingos o festivos.