**GUÍA EVALUADA N°6- TEORICO PRÁCTICA**

**LEGISLACIÓN LABORAL** **4°E**

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

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

**CURSO:4°E FECHA: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

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

**OBJETIVO: Desarrollar conocimientos generales sobre la legislación laboral chilena, las obligaciones y beneficios para los trabajadores.**

**Instrucciones generales:**

* Esta guía consta de 1 Ítem “comprensión y análisis de lectura
* 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)

**ACTIVIDADES:**

**- Lea y analice la lectura y conteste las preguntas señaladas al final del texto.**

**La legislación laboral en Chile** otorga derechos de descansos, subsidios y fueros a todas las trabajadoras embarazadas, otorga a los padres trabajadores un descanso por nacimiento del hijo, y derechos y subsidios para la trabajadora o trabajador **que** tenga a su cuidado a un menor, entre otros.

Orígenes de la **legislación laboral en Chile** (1924-1931) Desde fines del siglo XIX el desarrollo del capitalismo en **Chile** transformó profundamente el mundo del trabajo.

La Declaración de **Derechos** Humanos y los esclavos modernos

Pero la confirmación definitiva de que el trabajo digno es un **derecho** fue su inclusión en la Declaración de **Derechos** Humanos, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en 1948.

**Trabajo y legislación laboral en Chile**

**De las Leyes Laborales al Código del Trabajo**

Desde fines del siglo XIX el desarrollo del capitalismo en Chile transformó profundamente el mundo del trabajo. Surgió un proletariado vinculado a la actividad minera, la incipiente industrialización y las actividades urbanas propias del crecimiento de las ciudades y puertos.

Al mismo tiempo, el crecimiento del aparato estatal y las actividades urbanas permitieron la expansión de las labores de “cuello y corbata”, como se denominaba a los empleados, cuya diferencia con los obreros residía en el predominio en sus labores del esfuerzo intelectual sobre el físico.

Estas transformaciones del mundo laboral estuvieron marcadas por permanentes conflictos que dieron lugar a sostenidos **movimientos sociales.** Poco a poco, los trabajadores fueron logrando una legislación social que permitió mejorar sus paupérrimas condiciones de trabajo.

Al comenzar la década de 1920, la candidatura de Arturo Alessandri Palma alentó las esperanzas de los trabajadores al manifestarse, en su campaña, a favor de promulgar una legislación social que armonizara las relaciones entre el capital y el trabajo como estaba sucediendo en Europa y Estados Unidos.

Sin embargo, durante su gobierno los parlamentarios se mostraron más preocupados de legislar una ley que aumentaba su dieta parlamentaria antes que mejorar las leyes laborales.

La situación resultó intolerable para la oficialidad del Ejército, la cual se manifestó con fuerza en el Parlamento el 8 de septiembre de 1924, exigiendo la aprobación de dieciséis leyes, entre ellas importantes leyes laborales.

Después de los convulsionados sucesos políticos que llevaron al poder al general Carlos Ibáñez del Campo en 1927, comenzó la aplicación de la nueva legislación laboral.

La gran diversidad de leyes laborales, reglamentos y decretos relacionados con su aplicación, hizo necesaria la dictación de un solo cuerpo legal para facilitar su estudio, divulgación y aplicación.

Es así como, el 6 de febrero de 1931, fue aprobado en el Congreso Nacional el Código del Trabajo refundiendo en un solo texto catorce leyes y decretos leyes relacionados con el mundo del trabajo.

**Legislación laboral**

Las relaciones entre trabajadores y empresarios están reguladas por el Código de Trabajo y diversas normas complementarias. Lo más reciente en cuanto a reforma laboral es la normativa en materia de terminación del **contrato de trabajo,** la negociación colectiva y la organización sindical, que equilibra en alguna medida el debilitado poder de negociación de los trabajadores, pero manteniendo la actual flexibilidad del mercado laboral.

Los **contratos de trabajo**deberán realizarse por escrito y recoger, al menos, la identificación de las partes, la naturaleza de los servicios prestados, la duración del contrato, el lugar de trabajo, la remuneración acordada y las horas dedicadas.

La duración de los contratos de trabajo podrá ser indefinida; en el caso contrario, éste no podrá exceder de uno o dos años, dependiendo de la categoría del trabajador. Transcurrido dicho plazo, el contrato deviene en indefinido, salvo renuncia expresa del empleador.

La terminación del contrato de trabajo se producirá por alguna de las causas legalmente establecidas: mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador con preaviso de al menos treinta días, muerte del trabajador, vencimiento del plazo convenido, conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, o por último, caso fortuito o fuerza mayor.

El empleador podrá de manera unilateral poner término al contrato de trabajo por incumplimiento grave de sus obligaciones por el trabajador, faltas de conducta descritas en la ley, falta de adecuación técnica o laboral del trabajador o necesidades económicas de la empresa. El personal de alta dirección podrá ser despedido por el empleador sin expresión de causa o justificada alguna.

Tanto el trabajador como el empleador tienen obligación de comunicar a la otra parte la conclusión de la relación laboral con treinta días de antelación. El empleador podrá obviar este preaviso con el pago de una indemnización equivalente a dicho período.

Además, los trabajadores con un año o más de prestación de servicios en la empresa y que sean despedidos por causas no imputables a ellos tendrán derecho a una indemnización por despido equivalente a una mensualidad por año trabajado o fracción superior a seis meses, con un máximo de once mensualidades; no dará derecho a indemnización alguna.

La duración de la jornada de trabajo será la establecida en el contrato sin que ésta pueda exceder de cuarenta y cinco horas semanales. Estas normas no son aplicables a los gestores, administradores y directivos de la empresa. Las horas extraordinarias se remuneran con un recargo del cincuenta por ciento.

Los trabajadores con más de un año en la empresa tienen derecho a quince días laborales de vacaciones pagadas al año; sólo podrán compensarse vacaciones con pagos en efectivo cuando el trabajador termine su contrato sin haber hecho uso de su derecho.

Cuando el trabajador renuncia voluntariamente o es despedido sin causa justa, tiene derecho al pago de vacaciones proporcional al tiempo trabajado.

En caso de baja por enfermedad o por accidente de trabajo, corresponde al trabajador el pago equivalente al período señalado en el certificado médico. Las mujeres embarazadas podrán gozar de un período de baja temporal remunerada, antes y después del embarazo, de seis y doce semanas respectivamente.

Los representantes sindicales de los trabajadores tienen garantizada la licencia temporal correspondiente para el ejercicio de sus funciones. El período de baja dependerá del número de trabajadores afiliados al sindicato, corriendo a cargo de éste el pago de las remuneraciones que correspondan.

Junto al contrato individual de trabajo, las relaciones laborales pueden regularse en convenios colectivos fruto de la negociación entre empresarios y sindicatos.

En cuanto a la organización sindical, rige el principio de afiliación voluntaria y de pluralidad sindical.

En 1991, el número de trabajadores afiliados a alguna de las diez mil organizaciones sindicales existentes (entre sindicatos de empresa, independientes, interempresas y de trabajadores transitorios) era de algo más de 700.000.

Los sindicatos pueden agruparse en federaciones y confederaciones, destacando entre ellas la Confederación Unitaria de Trabajadores (CUT), a la que están afiliados más del ochenta por ciento de los trabajadores sindicalizados.

Si bien se espera una mayor actividad a nivel de sindicatos interempresas, transitorios e independientes, la nueva ley no facilita la negociación de ámbito supraempresarial, por lo que la negociación colectiva por empresas seguirá siendo el instrumento clásico de acuerdo entre los empresarios y los trabajadores.

Prácticamente cualquier tema puede ser negociado colectivamente con la excepción explícita de la propiedad y la gestión de la empresa. Los convenios colectivos tienen una duración mínima de dos años, si bien pueden ser revocados o reformados con el consentimiento de las partes.

En cuanto a la resolución de los conflictos laborales, con la última modificación de la ley se han eliminado las anteriores restricciones al derecho de huelga, es decir, que han desaparecido el tope legal de sesenta días de duración de una huelga transcurrido el cual se producía el término de la relación laboral sin derecho a indemnización y la posibilidad de contratar trabajadores suplentes con ocasión de una huelga.

Por otra parte, se prohíbe el ejercicio del derecho de huelga a los trabajadores que atiendan servicios de utilidad pública o aquellos que cuya paralización cause grave daño a la salud o al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional. Tampoco será válida la convocatoria de la huelga cuando las partes hubieren convenido someter sus controversias a arbitraje.

**En relación al Derecho Laboral, conteste lo siguiente:**

1.- ¿Qué es lo que predomina en la relación Empleador –trabajador? (¿lo privado o lo estatal?) Justifique su respuesta.

2.- ¿Qué rol juegan hoy en día los Sindicatos, en relación a los derechos laborales?

3.- ¿Cuál es la importancia del Código del Trabajo en Chile y Cuál es el rol que cumple, considerando que existen distintos tipos de trabajadores?

4.- ¿Cuál es el rol que cumple la Inspección del Trabajo?

5.- ¿Cuál es su opinión respecto del cumplimiento de los derechos de los trabajadores en Chile, independiente de su condición contractual?

**En relación a un Contrato de Trabajo, conteste lo siguiente:**

1.- ¿Qué es un Contrato de Trabajo?

2.- ¿Qué tipos de Contrato de Trabajo existen y Cuáles son los más utilizados en Chile?

3.- ¿Qué derechos fundamentales recibe un trabajador al firmar un Contrato?

4.- ¿Qué obligaciones genera para el trabajador y para el empleador la firma de un Contrato?

5.- ¿Por qué razones se puede poner término a un Contrato y que beneficios puede tener un trabajador?

6.- ¿Qué tipos de Remuneraciones existen y cuáles están exentas de descuento previsional y/o tributario?

7.-Defina los siguientes conceptos:

A.-Trabajador

B.-Empleador

C.-Indemnización

D.-Previsión Social

E.-Remuneración

G.-Gratificación