**GUÍA DE ACTIVIDADES EVALUADA N°7 MÓDULO 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: Identificar y conocer el código de trabajo de chile y 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 al correo de la profesora.
* El trabajo debe ser realizado de manera correlativa, con letra legible y usando lápiz pasta.
* 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)

**ACTIVIDAD**

**-Lea, analice el texto acerca del código del trabajo y conteste el cuestionario al final del texto.**

**CÓDIGO DEL TRABAJO**

(Artículos Nº 1 al 5 del Código del Trabajo)

El Código del Trabajo rige los contratos, derechos y obligaciones de todos los trabajadores de empresas e instituciones privadas. También rige para los trabajadores de las empresas del Estado que no tengan un estatuto o ley especial. Incluso se aplica para todos los trabajadores del sector público en aquello que no esté regulado por sus respectivos estatutos como es el caso de las normas de protección de la maternidad. Recientemente se incorporó también a los trabajadores de Notarías, Archivos Judiciales y Conservadores de Bienes Raíces. (Art. 1º)

Las normas del Código del Trabajo se aplican a las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores (Art. 1º).

Por su parte el Art. 3º define lo que debe entenderse por:

a) empleador: la persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo. Puede por tanto ser una persona natural, una persona jurídica (sociedad de responsabilidad limitada, sociedad anónima, sociedad de hecho, etc.)

b) trabajador: toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo.

No es posible por tanto que un trabajador pueda ser una persona jurídica.

Por otro lado, la letra c) del artículo 3º define al trabajador independiente como aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia. El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales.

El Código del Trabajo define la empresa, para los efectos de la legislación laboral y de seguridad social, como toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo una dirección, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.

**EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.**

(Artículos 7 al 12 del Código del Trabajo)

El Contrato de Trabajo es un acuerdo de voluntades que genera derechos y obligaciones.

En este acuerdo concurren una persona o empresa que se llama empleador y otra persona que se llama trabajador. Por este acuerdo el trabajador queda obligado a prestar servicios al empleador, en forma dependiente y subordinada de sus órdenes, y por otro lado, le cabe al empleador la obligación de pago o remuneración por esos servicios. (Art.7º)

Como ya dijimos, el contrato de trabajo es consensual. Esto significa que el sólo hecho que haya el acuerdo para que una persona trabaje para otra, bajo sus órdenes y a cambio de un pago, existe un contrato de trabajo, aunque no esté por escrito. Desde ese momento la empresa o empleador tiene todas las obligaciones que establece la ley laboral, además de descontar y pagar las imposiciones previsionales y el trabajador queda bajo la protección de las leyes laborales y previsionales (Art. 8).

**PLAZOS PARA PONER POR ESCRITO EL CONTRATO**

Es el empleador el que tiene la obligación de poner por escrito el contrato de trabajo en duplicado dentro de los primeros 15 días desde que el trabajador inició sus labores, entregándole a éste una copia firmada del contrato.

Si el contrato es por una faena o trabajo temporal o va a tener una duración menor que 30 días, tiene que dejarse por escrito antes de 5 días desde que el trabajador inició sus labores. (Art. 9)

Tratándose de trabajadores de artes y espectáculos, cuando se trate de contratos por una o más funciones, por obra, por temporada, o por proyecto, de duración inferior a treinta días, el plazo de escrituración será de tres días incorporado el trabajador. Si el contrato es por menos de tres días, deberá constar por escrito al momento de iniciarse la prestación de los servicios (Art. 145-B).

Si no lo hace deberá pagar una multa de 5 unidades tributarias y en caso de un reclamo o juicio se presumirá que las estipulaciones del contrato (plazo de duración, jornada de trabajo, sueldo, etc.) son las que el trabajador diga, a menos que se pruebe lo contrario.

Debe mantenerse una copia del contrato en el lugar de trabajo. (Art. 9)

**DATOS DEL CONTRATO DE TRABAJO**

En el contrato de trabajo deben ponerse claramente los siguientes puntos a lo menos: (Art. 10) se anexa un contrato de ejemplo

-Lugar y fecha del contrato.

-Nombre completo o razón social del empleador o empresa.

-Nombre completo, nacionalidad y fecha de nacimiento del trabajador.

-Fecha real en que el trabajador entró a la empresa.

-Función o servicios específicos que realizará el trabajador (puede ser más de una).

-Lugar o ciudad donde realizará su labor.

-Duración y distribución de la jornada de trabajo, bien detallada, a menos que exista sistema de turnos determinado por el reglamento interno de la empresa.

La remuneración o pago que recibirá el trabajador, cada cuanto tiempo se pagará (no más de un mes) y si se pagará por hora, día, semana o si se pagará por trato o tarea.

**Duración del contrato.**

**TIPOS DE CONTRATO**

**1. Contrato por faena temporal o transitoria** (ej. cosecha, poda, faena en la construcción, etc.) En este caso, se termina la faena y se termina el contrato sin derecho a indemnización ni subsidio de cesantía.

El empleador no puede despedir al trabajador antes de terminar la faena pactada, a menos que exista una causa justificada. En caso de despido sin causa justificada, el empleador estará obligado a pagar la remuneración del trabajador hasta la conclusión de la faena.

Si el trabajador sigue después de terminada la faena sin renovar contrato o hacer otro, debe suponerse que hay un nuevo contrato no escrito, de carácter indefinido, y pasado quince días, las condiciones de este contrato son las que diga el trabajador. (Art. 159 Nº 5)

**2. Contrato a plazo fijo.** Por una cantidad de días o meses o hasta una fecha determinada. El contrato a plazo fijo puede tener una duración máxima de 1 año para la generalidad de los trabajadores y de 2 años para los gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico. Al terminar el plazo termina el contrato sin derecho a indemnización ni subsidio de cesantía.

El empleador no puede despedir al trabajador antes de terminar el plazo fijado, a menos que exista una causa justificada. En caso de despido sin causa justificada, el empleador estará obligado a pagar la remuneración del trabajador hasta la expiración del plazo.

Si el contrato, con sus renovaciones, sobrepasa la duración máxima, automáticamente se transforma en indefinido. Si el contrato es renovado por segunda vez, es decir, se hace un tercer contrato seguido a plazo fijo, automáticamente pasa a ser indefinido.

(Art. 159 Nº 4)

Si el trabajador sigue laborando con conocimiento del empleador después de terminado el plazo del contrato, automáticamente ha pasado a tener contrato indefinido.

Si el trabajador completa 12 meses trabajados dentro de los 15 meses anteriores y durante ese tiempo ha tenido 3 o más contratos a plazo fijo, aunque sea con interrupciones intermedias, el **contrato pasa a ser indefinido. (Art. 159 Nº 4)**

**3. Indefinido.** No tiene duración determinada y en caso de despido por necesidades de la empresa (Art. 161 inciso primero) o despido injustificado, da derecho a pago de subsidio de cesantía, a un mes de aviso o un mes de desahucio y si el trabajador tiene más de un año de antigüedad en el empleo también da derecho a pago de indemnización por años de servicios.

**JORNADA DE TRABAJO**

La Ley Nº 19.759 redujo a contar del 1 de Enero de 2005 la jornada máxima general a 45 horas semanales, distribuidas en no más de 6 días y no menos de 5 días. La jornada ordinaria también tiene un tope máximo de 10 horas diarias. (Arts. 22 y 28)

Hay trabajadores que tienen jornadas máximas especiales como los trabajadores de naves pesqueras, locomoción colectiva, carga terrestre; personal a bordo de ferrocarriles; trabajadores de casa particular; ciertos trabajadores de hoteles, clubes y restaurantes.

**TIEMPO DE COLACION**

El tiempo mínimo para colación que fija la Ley es de media hora que no se considera trabajada, pero puede pactarse más tiempo o que se considere trabajado. No hay derecho al tiempo de colación en los trabajos de proceso continuo (los que no pueden paralizarse en ningún momento). (Art. 34)

**HORAS EXTRAORDINARIAS**

Las horas extraordinarias tienen que pagarse con un recargo del 50% sobre el sueldo correspondiente a la hora ordinaria, sean trabajadas de día, noche o festivos. Cualquier recargo mayor debe ser pactado en contrato individual o colectivo. No puede pactarse un recargo menor o un bono en reemplazo de las horas extras. (Art. 32)

Para el cálculo de las horas extraordinarias se considera como sueldo, el sueldo base, semana corrida y todos los bonos o asignaciones mensuales fijas e imponibles que tengan como causa directa los servicios que presta el trabajador (premio fijo de producción, asignación de cargo o responsabilidad, bono de antigüedad, bonos especiales, trienios, asignación de zona, bono por turno, bono de riesgo, bono de asistencia y puntualidad,

etc.).

Los derechos laborales son irrenunciables, han sido establecidos para garantizar condiciones mínimas de trabajo y remuneración a todas las personas, aún en contra de su voluntad.

La empresa no puede establecer en el contrato individual ni pactar con los trabajadores remuneraciones, beneficios o condiciones de trabajo peores que las mínimas que exige la ley; en cambio, si en el contrato individual hay beneficios o condiciones de trabajo mejores que los que fija la ley, debe respetar lo que diga el contrato.

ACTIVIDAD

**Cuestionario**

1.- ¿A quiénes se aplican las normas del código del trabajo?

2.- ¿Cómo se define empleador y trabajador en el código laboral?

3.- ¿Qué es una empresa según código laboral?

4.- ¿Que es un contrato de trabajo?

5.- ¿Cuándo existe un contrato de trabajo?

6.- ¿Cuáles son los plazos para poner por escrito el contrato?

7.- ¿Que sucede si el contrato no es puesto por escrito?

8.- ¿Qué puntos o datos debe contener un contrato de trabajo?

9.- Defina los diferentes tipos de contrato

10.-Cuál es la jornada ordinaria máxima según código laboral

11.- ¿Cuánto tiempo da la ley para colación?

12.- ¿Qué se entiende por horas extras?

13.- ¿Qué se considera sueldo para el para el pago de las horas extras?

14.- Al momento de firmar un contrato, según usted ¿en qué debemos poner atención?

15.- ¿Qué tipo de remuneración es más conveniente para el trabajador? Fundamenta

16.- ¿Qué documento debemos recibir al término del contrato? ¿En qué consiste?

17.- Resume de manera breve los tipos de causales de despido o término de contrato