



FUNDAMENTOS DE LEGISLACIÓN LABORAL

DIMENSIÓN FORMACIÓN TÉCNICA
SUBDIMENSIÓN GESTIÓN

ESCUELA DE
FORMACIÓN 

PRESENTACIÓN DEL CURSO

OBJETIVO DEL CURSO



Aplicar la Normativa Laboral Fundamental vigente a los trabajadores de Hogar de Cristo de acuerdo a los elementos teóricos y prácticos asociados al proceso de la toma de decisiones para la generación de buenas prácticas laborales en el aspecto legal.



PRESENTACIÓN DEL CURSO

EVALUACIÓN DE APRENDIZAJES ESPERADOS



APRENDIZAJE ESPERADO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	TIPO DE EVIDENCIA
SABER Identifica la Normativa Laboral Fundamental vigente a los trabajadores de Hogar de Cristo de acuerdo a los elementos teóricos y prácticos asociado al proceso de la toma de decisiones para la generación de buenas prácticas laborales en el aspecto legal.	SABER Reconoce la Normativa Legal vigente aplicada en las Fundaciones Hogar de Cristo.	DE CONOCIMIENTO Pauta de cotejo.
SABER HACER Aplicar la Normativa Laboral Fundamental vigente a los trabajadores de Hogar de Cristo de acuerdo a los elementos teóricos y prácticos asociado al proceso de la toma de decisiones para la generación de buenas prácticas laborales en el aspecto legal.	SABER HACER Maneja los procedimientos vigentes en torno a la Normativa Legal aplicada en las Fundaciones Hogar de Cristo.	DE DESEMPEÑO Pauta de cotejo.
SABER SER Cumplir con la Normativa Laboral Fundamental vigente a los trabajadores de Hogar de Cristo de acuerdo a los elementos teóricos y prácticos asociado al proceso de la toma de decisiones para la generación de buenas prácticas laborales en el aspecto legal.	SABER SER Cumple con los procedimientos establecidos por medio de la Normativa Legal Vigente para las Fundaciones Hogar de Cristo.	DE DESEMPEÑO Pauta de cotejo.



PRESENTACIÓN DEL CURSO

CRITERIOS DE APROBACIÓN



Norma de evaluación:

- **Será evaluado** en un 100% en los ejercicios prácticos realizados durante la actividad.
- **Para la aprobación** del curso, el participante deberá obtener una nota mínima de 4,0 –dentro de una escala de 1,0 a 7,0–.



OBJETIVO DE LA SESIÓN

Identificar los elementos configurativos de los contratos laborales, reconociendo los aspectos que los dan por finalizados, reconociendo los aspectos que configuran dentro de las relaciones establecidas en las Fundaciones Hogar de Cristo.



UNIDAD I

.....

RELACIONES Y CONTRATOS LABORALES



UNIDAD I: Relaciones y Contratos Laborales

1.1 CONTENIDOS

1. Relaciones Laborales.
2. Elementos básicos de los contratos laborales.
3. Sobre las jornadas laborales.
4. Excepciones, descansos y permisos laborales.



UNIDAD I: Relaciones y Contratos Laborales

1.2 RELACIONES LABORALES



Vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo.

Relaciones laborales individuales



Trabajador



Empleador



Relaciones laborales colectivas



Sindicato



Empleador



1.3 ELEMENTOS BÁSICOS DE LOS CONTRATOS LABORALES

¿QUÉ ES EL CONTRATO DE TRABAJO?



Definición

Es una **convención** por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.

Elementos

- Acuerdo de voluntades.
- Prestación de servicios personales.
- Una remuneración.
- **Vínculo de subordinación y dependencia.**



- Continuidad en la prestación de servicios.
- Concurrencia obligada y personal al trabajo.
- Cumplimiento de horario.
- Supervigilancia en el desempeño del trabajo.
- Obligación de seguir órdenes e instrucciones.
- Estar sujeto a controles en el trabajo.
- Obligación de rendir cuenta del trabajo.



1.3 ELEMENTOS BÁSICOS DE LOS CONTRATOS LABORALES

Escritura del Contrato de Trabajo



Plazos



Contrato indefinido y plazo fijo superior a 30 días:

15 días desde que el trabajador/a se incorpora a la empresa, debe firmar.



Contrato por obra o contrato de plazo fijo cuya duración sea inferior a 30 días:

05 días (cuando se trata de una obra, trabajo o servicio cuya duración es menor a 30 días), debe firmar.



Si el trabajador se niega a firmar el contrato, la Fundación **DEBE:**

- Enviar el contrato de trabajo a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera su firma.
- Si el trabajador insiste en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito.

UNIDAD I: Relaciones y Contratos Laborales

1.3 ELEMENTOS BÁSICOS DE LOS CONTRATOS LABORALES

Escrituración del Contrato de Trabajo



En caso de incumplimiento en los plazos señalados, la Fundación será multada con **5 UTM**.

Además, el Código del Trabajo señala:

Art.9 inciso 4 “...la falta de contrato por escrito hará **presumir legalmente** que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador.”

Código del Trabajo Art. 9 inciso 4: “Si el empleador no hiciere uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del respectivo plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador”



1.3 ELEMENTOS BÁSICOS DE LOS CONTRATOS LABORALES



Escrituración del Contrato de Trabajo

Todo contrato de trabajo a lo menos debe contener las siguientes estipulaciones dispuestas por la **Ley Laboral Art. 10 del Código del Trabajo**:

Lugar y fecha del contrato.

Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.

Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse.

El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias, monto, forma y período de pago de la remuneración acordada.

Duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa exista el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.

Plazo del contrato.

Demás pactos que acuerden las partes.



.....

**ACTIVIDAD:
Nº1 DE LA UNIDAD I
REVISANDO UN CONTRATO DE TRABAJO**

.....

¿Qué elementos debería tener un contrato de trabajo y qué no corresponde que exista?

Los participantes se separarán en salas, donde conformarán grupos de trabajo para esta actividad.



1.3 ELEMENTOS BÁSICOS DE LOS CONTRATOS LABORALES

Modificaciones del Contrato de Trabajo

El artículo 11 del código del trabajo dispone que:



- Toda modificación debe contar por escrito (anexo).
- Debe ser firmado por las partes.
- Tratándose de remuneración del trabajador, ésta deberá aparecer actualizada por lo menos una vez al año.

1.3 ELEMENTOS BÁSICOS DE LOS CONTRATOS LABORALES

Contratos de Trabajo utilizados en la Fundación

Contrato Plazo Fijo

«Aquel que señala una fecha determinada de duración que, por regla general, no puede exceder de un 1 año y excepcionalmente puede extenderse hasta 2 años, tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste”.



Situaciones que constituyen transformación automática de un contrato de plazo fijo en uno de duración indefinida:

- El trabajador continúa prestando servicios, con conocimiento del empleador, después de expirado el plazo.
- El trabajador y el empleador renuevan por segunda vez el contrato de plazo fijo.
- Cuando entre el mismo empleador y trabajador hubieren suscrito por lo menos tres contratos de trabajo de plazo fijo con intervalos de servicios discontinuos.
- Que esos 3 o más contratos a plazo fijo, hayan estado vigentes durante 12 meses o más en total, en un período de 15 meses contados desde la primera contratación.

1.3 ELEMENTOS BÁSICOS DE LOS CONTRATOS LABORALES

Contratos de Trabajo utilizados en la Fundación

Contrato Plazo Indefinido

Contrato de trabajo que no tiene fecha de término



En el término de contrato plazo indefinido, **sí aplican indemnizaciones** tanto de pago de mes de aviso como por años de servicios:



- **Indemnización de pago de mes de aviso:** Aplica cuando el trabajador es desvinculado sin darle un aviso previo de 30 días corridos.
- **Indemnización de pago por años de servicio:** Aplica siempre que el trabajador tenga una antigüedad en la Fundación de a lo menos un año. Corresponde al pago de un sueldo por cada año de trabajo continuo para la Fundación (o fracción superior a 6 meses) con un tope de 11 años.

1.3 ELEMENTOS BÁSICOS DE LOS CONTRATOS LABORALES

Contratos de Trabajo utilizados en la Fundación

Contrato por obra o faena

Es aquella convención por la que el trabajador se obliga con el respectivo empleador a ejecutar una obra material o intelectual específica y determinada, en su inicio y en su término, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de aquélla.



Requisitos:



- Existencia de una obra específicamente determinada en el contrato de trabajo.
- La prestación de servicio no debe ser indefinida en el tiempo, sino que está condicionada a la duración de la obra o faena.
- Debe acordarse claramente cuando las partes darán por terminada la obra, es decir qué hecho claro pone fin a la obra y por ende al contrato.

1.4 SOBRE LAS JORNADAS LABORALES

Jornada laboral ordinaria

Por DEFINICIÓN es el tiempo de trabajo que el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato de trabajo (Art. 21 Código del Trabajo).



Características:

- La Jornada de trabajo tiene una duración **máxima de 45 horas semanales.**
- Estas 45 horas semanales, **no** pueden distribuirse en **más de 6 ni en menos de 5 días.**

Jornada laboral ordinaria

Descanso dominical:

Art. 35 inciso 1°:

“Los domingos y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días”.



Interferidos:

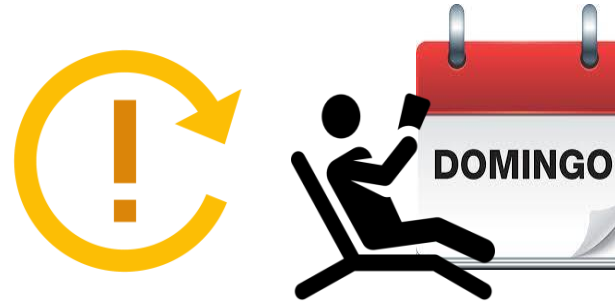
Código del Trabajo Art. 35 bis:

“Las partes podrán pactar que la jornada de trabajo correspondiente a un día hábil entre dos días feriados, o entre un día feriado y un día sábado o domingo, según el caso, sea de descanso, con goce de remuneraciones, acordando la compensación de las horas no trabajadas mediante la prestación de servicios con anterioridad o posterioridad a dicha fecha”.



Jornada laboral ordinaria

Excepciones



Artículo 38 del Código del Trabajo:

- En las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergerable.
- En las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria.
- En las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados.
- En los trabajos necesarios e impostergerables para la buena marcha de la empresa.
- A bordo de naves.
- En las faenas portuarias.
- En los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, para los trabajadores que realicen dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo.



1.4 SOBRE LAS JORNADAS LABORALES

Trabajos de proceso continuo:

Funciones o labores que se desarrollan en la Fundación que no pueden discontinuarse o interrumpirse, dado que si ello ocurre, pueden provocar un perjuicio a la marcha normal de la intervención social hacia los usuarios.



**Sistema excepcional de jornada
laboral y descansos**

Sistema regulado por la Orden de Servicio N°5 del 20 de noviembre de 2009 emitida por la Dirección Nacional del Trabajo.



Orden de servicios número 5

Facultad de la Dirección del Trabajo, referente a los procedimientos para autorizar y renovar sistemas excepcionales de distribución de los días de trabajo y descansos.

- 1 Estar referida a un caso calificado.
- 2 Se otorga para faenas y puestos de trabajo específicos.



Orden de servicios número 5

3 Contemplar una jornada de trabajo promedio semanal máxima de 45 horas.



1. Sumar el Número de Horas de trabajo en el Ciclo (NHC), para lo cual se deberá **multiplicar el número de horas de la jornada diaria de trabajo por el número de días de trabajo del ciclo propuesto.**
2. Dividir el Número de Horas trabajo en el Ciclo (NHC) por el Número de Días del Ciclo (NDC).
3. Multiplicar el factor resultante de la operación anterior por 7 (siete), **para semanalizar la jornada,** esto es para determinar el cumplimiento del máximo de 45 horas semanales.



$$\text{PHSC} = (\text{NHC} / \text{NDC}) \times 7$$



1.4 SOBRE LAS JORNADAS LABORALES

Orden de servicios número 5

4 Contemplar una jornada diaria de trabajo máxima de 12 horas.

5 Aceptar una procedencia restrictiva de horas extraordinarias.

6 Otorgar un descanso de colación dentro de la jornada.

7 Respetar las reglas generales en materia de descanso compensatorio por los días festivos trabajados.



Orden de servicios número 5

8

Contempla el acuerdo de los trabajadores.

Cuando existen sindicatos:

Trabajadores sindicalizados

Presentar documento suscrito por la respectiva directiva sindical, en el que se indique expresamente el sistema de distribución de jornada a solicitar y la faena en donde se prestarán los servicios.

Trabajadores NO sindicalizados

El acuerdo se deberá recabar individualmente, bastando para entender cumplido este requisito respecto del total de trabajadores no sindicalizados, cuando se acredite documentalmente el acuerdo de, a lo menos, el **75%** de los trabajadores involucrados en la jornada.



Orden de servicios número 5

8

Contempla el acuerdo de los trabajadores.

Quando no existen Sindicatos:

Trabajadores NO sindicalizados

El acuerdo se deberá recabar individualmente, bastando para entender cumplido este requisito respecto del total de trabajadores no sindicalizados, cuando se acredite documentalmente el acuerdo de, a lo menos, el **75%** de los trabajadores involucrados en la jornada.



Orden de servicios número 5

9 Contempla condiciones adecuadas de seguridad y salud en el trabajo.



Identificación y evaluación de los riesgos (físicos, químicos, biológicos y ergonómicos) existentes en la faena.



Acreditar que se informa a los trabajadores sobre los riesgos a los que están expuestos, las medidas preventivas que se deben adoptar y los métodos de trabajo correcto (derecho a saber).



Acreditar que se cumple con las condiciones sanitarias y ambientales exigidas por el DS N° 594 de 15.09.1999 y sus posteriores modificaciones, del Ministerio de Salud.



Orden de servicios número 5

10 Respetar una relación máxima entre días de trabajo y descanso.

11 Repetar el máximo de días continuos de trabajo.

12 Contemplar un descanso anual adicional.



UNIDAD I: Relaciones y Contratos Laborales

1.4 SOBRE LAS JORNADAS LABORALES

Turnos de trabajo Fundaciones Hogar de Cristo



Denominación del turno	Ciclo
Turno especial	D-D-L-N-N-S-L-L
Turno 3 x 3 Noche	N-N-N-S-L-L
Turno 3 x 3 Día	D-D-D-L-L-L
4º Turno	D-N-S-L
Turno 2 X 2 Día	D-D-L-L
Turno 2 x 2 Noche	N-N-S-L



1.4 SOBRE LAS JORNADAS LABORALES

Turnos de trabajo Fundaciones Hogar de Cristo

Cálculo de horas trabajadas en
sistema de turnos



$(NHC / NDC) \times 7$

1. Sumar el Número de Horas efectivamente trabajadas en todo el Ciclo (NHC).
2. Dividir el resultado anterior por la cantidad total de días que tiene el ciclo (NDC).
3. Multiplicar el factor resultante de la operación anterior por 7 (siete).



1.5 EXCEPCIONES, DESCANSOS Y PERMISOS LABORALES

Excepciones

Dentro de las excepciones de las jornada laborales, encontramos:

**Jornada laboral extraordinaria
(horas extraordinarias)**



Aquella que excede de las 45 horas semanales.
Es necesario que sean trabajadas con conocimiento del empleador.

**Valor de la hora
extraordinaria**

50% sobre la hora
ordinaria.



Excepciones

El valor que se asigne en
los contratos colectivos.

! Se excluye del tope de jornada laboral extraordinaria a los trabajadores con Artículo 22 inciso 2 del Código del Trabajo.

UNIDAD I: Relaciones y Contratos Laborales

1.5 EXCEPCIONES, DESCANSOS Y PERMISOS LABORALES



Excepciones y Descansos

Excepciones:

El artículo 42 letra a) del Código del Trabajo establece respecto de los trabajadores exceptuados de jornada que, se presumirá que el trabajador está afecto a cumplimiento de jornada cuando deba registrar por cualquier medio y en cualquier momento del día el ingreso o egreso a sus labores, o bien cuando el empleador efectúe descuentos por atrasos en que incurra el trabajador.

Descansos dentro de la Relación Laboral:

Descanso diario



Descanso semanal



1.5 EXCEPCIONES, DESCANSOS Y PERMISOS LABORALES

Descansos

Descansos dentro de la Relación Laboral:

Descanso anual:

Feriado anual o
vacaciones pagadas.



- Más de 1 año de servicio continuo para la Fundación.
- 15 días hábiles laborales.
- **Podrá acumularse** por acuerdo de las partes, **pero sólo hasta por dos períodos** consecutivos.
- Durante el feriado, la **remuneración íntegra** estará constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija. El feriado establecido **no podrá compensarse en dinero**. Excepto si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso del feriado, deja de pertenecer por cualquier circunstancia a la Fundación.
- **Feriado progresivo:** Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

1.5 EXCEPCIONES, DESCANSOS Y PERMISOS LABORALES

Permisos laborales



Definición

Cesación temporal de la prestación de servicios por causa determinada, la que puede ser remunerada o no por el empleador.

Permisos por contrato colectivo



En cada Fundación existen contratos colectivos vigentes, que en su mayoría establecen permisos de carácter administrativo en favor de trabajadores que el mismo contrato define, a los que el trabajador tendrá derecho siempre que cumpla con los requisitos establecidos en cada contrato; asimismo, esos permisos serán aplicables a quienes las partes (Fundación y sindicato) hayan definido que aplica.

1.5 EXCEPCIONES, DESCANSOS Y PERMISOS LABORALES

Permisos Sindicales

Permisos que se les otorgan a los dirigentes sindicales con la finalidad de que realicen actividades directamente ligadas a su gestión.



- Es una obligación del empleador conceder las horas de trabajo sindical.
- Los directores y delegados sindicales tienen derecho a que se les otorguen los permisos necesarios para ausentarse de sus labores, los que **no pueden ser inferiores a 6 horas semanales por cada director, ni a 8 tratándose de directores de organizaciones con 250 o más socios.**



.....

**ACTIVIDAD:
Nº2 DE LA UNIDAD I
DEFINIENDO LAS CARÁCTERÍSTICAS DE LA JORNADA
LABORAL, DESCANSOS Y PERMISOS LABORALES.**

.....

Los participantes se separarán en salas, donde conformarán grupos de trabajo para definir los conceptos que se presentan a continuación.



DEFINIENDO LAS CARÁCTERÍSTICAS DE LA JORNADA LABORAL, DESCANSOS Y PERMISOS LABORALES.

1. Jornada laboral ordinaria.

2. Trabajos de proceso continuo.

3. Orden de Servicio Número 5.

4. Tipo de contrato.

5. Horas de Trabajo Sindical.



UNIDAD II

.....

CESE RELACIÓN LABORAL



2.1 CONTENIDOS

1. Causal de término de la relación laboral.
2. Formalidades de una desvinculación.
3. Finiquito.
4. Indemnizaciones por término de relación laboral.
5. Monto de la indemnización legal.
6. Montos que siempre deben ser pagados en el finiquito.



UNIDAD II: Cese Relación Laboral

2.2 CAUSAL DE TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Causales **no** imputables al trabajador u objetivas (Art. 159):

- 

1 Mutuo acuerdo de las partes.
- 

2 Renuncia del Trabajador.
- 

3 Muerte del Trabajador.
- 

4 Vencimiento del plazo.
- 

5 Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- 

6 Caso fortuito o fuerza mayor (aviso con 6 días hábiles de anticipación).

2.2 CAUSAL DE TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Causales imputables al trabajador:

1 Artículo 160, nº1

Conductas de carácter grave.



2 Artículo 160, nº2

Negociaciones incompatibles: Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieran sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato.



3 Artículo 160, nº3

Ausencias Injustificadas: La falta injustificada o sin aviso previo del trabajador a cargo de una actividad, cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.



4 Artículo 160, nº4

Abandono del trabajo por parte del trabajador.



2.2 CAUSAL DE TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Causales imputables al trabajador:

5 **Artículo 160, nº5**
Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.



6 **Artículo 160, nº6**
El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.



7 **Artículo 160, nº7**
Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

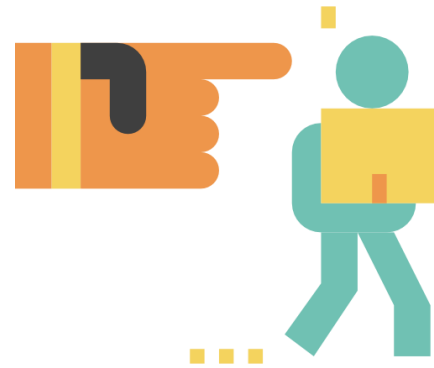


2.2 CAUSAL DE TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

Causales unilaterales:

1 Necesidades de la Empresa.

2 Desahucio.



2.3 FORMALIDADES DE UNA DESVINCULACIÓN

Comunicarlo **por escrito** al trabajador, personalmente o por correo certificado, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, informando:

- Causal legal aplicada
- Hechos en que se funda el despido.
- Monto de las indemnizaciones que se pagarán por el término del contrato si correspondiere y
- Estado de pago en que se encuentran sus imposiciones hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes que lo acrediten.



UNIDAD II: Cese Relación Laboral

2.4 FINIQUITO

Definición

Forma legal mediante la cual un trabajador y su empleador ponen término a la relación laboral, en caso de renuncia o despido. Debe ser firmado ante un Ministro de Fe.



2.5 INDEMNIZACIÓN POR TÉRMINO DE RELACIÓN LABORAL

1. Indemnización convencional.
2. Indemnización sustitutiva a todo evento.
3. Indemnización legal.



.....

**ACTIVIDAD:
Nº1 DE LA UNIDAD II
RECONOCIENDO CAUSALES DE TÉRMINO
DE RELACIÓN LABORAL E INDEMNIZACIÓN.**

.....

Agrupados de a cuatro participantes, reconozcan por medio de casos prácticos si las causales de despido que se le presentarán, han sido bien aplicadas o no, fundamentado su respuesta.

Para esto, se les asignarán nuevamente salas temporales para trabajar el material que se proyectará.





HOGAR
DE CRISTO
—