



FUNDAMENTOS DE LEGISLACIÓN LABORAL

DIMENSIÓN FORMACIÓN TÉCNICA
SUBDIMENSIÓN GESTIÓN

ESCUELA DE
FORMACIÓN 

OBJETIVO DE LA SESIÓN

Reconocer los elementos necesarios para el cumplimiento de la normativa labora en aspectos de protección a la maternidad, inclusión laboral y del reglamento de orden, higiene y seguridad.



UNIDAD IX

.....

NORMAS LABORALES SOBRE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD



9.1 CONTENIDOS

- Protección a la maternidad.
- Derechos del padre.
- Otros casos particulares.
- Fuero maternal.

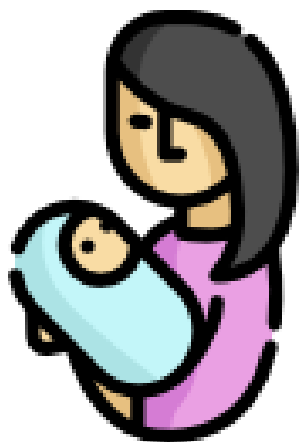


9.2 PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

La ley otorga derechos de descansos, subsidios y fueros a todas las trabajadoras embarazadas, mientras que a los padres trabajadores les otorga un descanso por nacimiento del hijo. Además, otorga derechos a subsidios para las trabajadoras o trabajadores que tengan a su cuidado a un menor.



Para madres trabajadoras se contempla en particular:



Prenatal: 6 semanas antes del parto.

Postnatal: 12 semanas después del parto.

Postnatal parental: 12 a 18 semanas después del postnatal antes mencionado.

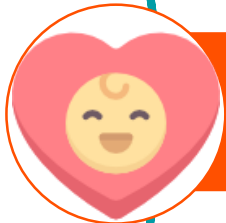
9.2 PROTECCION A LA MATERNIDAD: AMPLIACION DE PERMISOS



Descanso prenatal suplementario: en caso de enfermedad durante el embarazo.



Descanso prenatal prorrogado (parto tardío): en caso de que el parto se produjera después del descanso prenatal (6 semanas).



Descanso postnatal suplementario: en caso de enfermedad como consecuencia del parto.



Nacimiento antes de la semana 33 de gestación, o si nace pesando menos de 1.500 gramos, el descanso postnatal será de 18 semanas en total.



Partos múltiples, el descanso se extiende siete días por cada niño a partir del segundo.



9.3 DERECHOS DEL PADRE



Permiso pagado de 5 días en caso de nacimiento de un hijo.



Permiso pagado de 5 días en caso que se le conceda la adopción de un hijo.



Permiso postnatal parental, si es que la madre decide traspasarle semanas.



En caso de muerte de la madre en el parto o en forma posterior, hará uso del permiso postnatal.

9.4 OTROS CASOS PARTICULARES

Los derechos de permisos y subsidios maternos aplican en los casos de adopción.

Derecho a permiso y subsidio para madre trabajadora en caso de enfermedad grave de hijo menor de un año.

Trabajadores que tengan a su cargo el cuidado de un menor de edad, tendrán derecho al permiso posnatal parental (Ley N° 19.620, tuición judicial o cuidado personal).

Si el menor no supera los seis meses, tendrá derecho a posnatal de 12 semanas más el permiso posnatal parental.

Permiso de diez jornadas ordinarias de trabajo al año para madres trabajadoras, cuando tenga un hijo menor de edad con un accidente grave o enfermedad terminal.

Si el padre y la madre son trabajadores podrán usar este permiso conjunta o separadamente.



9.5 FUERO MATERNAL

Derecho de toda mujer trabajadora a no ser despedida por su empleador, sino con autorización de un juez competente, durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso maternal. Esto a fin de proteger al niño o niña hasta el año de edad.

Otras Consideraciones



No se puede condicionar la contratación de una trabajadora por estar embarazada o en edad fértil.



Derecho a sala cuna (obligatorio en empresas con 20 o más trabajadoras).

Si no se cuenta con sala cuna, existen 3 opciones:

1. Mantener o construir salas anexas e independientes del lugar del trabajo.
2. Mantener sala cuna conjunta con otros empleadores.
3. Designar y pagar sala cuna externa autorizada por JUNJI.



Permiso de salida para alimentación de hijos hasta los dos años edad.

Este derecho se ejerce en 3 formas:

1. En cualquier momento durante la jornada de trabajo.
2. Dividida en 2 bloques de media hora.
3. Retrasar ingreso o adelantar salida.

.....

ACTIVIDAD: Nº1 DE LA UNIDAD IX COMPRENDIENDO EL FUERO MATERNAL

.....

El relator/a del curso, presentará una serie de frases alusivas al fuero maternal, las que deberán ser categorizadas individualmente en verdadero y falso. Para eso, los participantes tendrán que utilizar la herramienta de encuesta para marcar su preferencia para cada una de las frases que se presentarán.



UNIDAD IX: Normas Laborales sobre Protección a la Maternidad



- Frente a un aborto, la madre puede seguir gozando del fuero maternal.
- Cuando una madre da a luz a un niño muerto, no puede seguir gozando del fuero maternal.
- El fuero maternal busca resguardar los derechos del niño por al menos un año.
- Quién firma un contrato e ingresa embarazada a un trabajo, no cuenta con fuero maternal hasta después de un año de antigüedad en la empresa.
- Un empleador puede poner término al contrato laboral con su trabajadora que goza de fuero maternal, sólo con autorización de un juez del trabajo.
- Si una persona renuncia a su trabajo, encontrándose con fuero maternal, al ingresar a otro trabajo pierde el beneficio.
- El fuero maternal se extiende desde el inicio del embarazo y hasta que el niño cumpla un año con 84 días.
- Si la madre del menor muere en el parto o posterior a este, quien queda con la custodia del bebe no puede recibir los beneficios del fuero maternal, pues estos son intransferibles.
- El fuero maternal puede extenderse por enfermedad del recién nacido.

UNIDAD X

.....

LEY DE INCLUSIÓN LABORAL (LEY Nº 21.015)



10.1 CONTENIDOS

- Aspectos generales de la Ley 21.015.
- Antecedentes.
- Constitución de la República de Chile.
- ¿Qué garantiza la Ley de Inclusión Laboral?.



10.2 ASPECTOS GENERALES

Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad:

Promover, proteger y asegurar el goce pleno y en condiciones de igualdad de todos los derechos humanos y libertades fundamentales por todas las personas con discapacidad y promover el respeto de su dignidad inherente.

Constitución de la República De Chile

CPR Art 1°: *Las personas nacen libre e iguales en dignidad y derechos.*

CPR Art. 19, N°16, incisos 3°:

“Se prohíbe cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, (por tanto, toda otra circunstancia se califica como discriminatoria) sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos”.

CT: Artículo 2°

“Son contrarios a los principios de las leyes laborales cualquier acto de discriminación”.

10.3 ¿QUÉ GARANTIZA LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL?



Reserva del 1% de empleos para personas con discapacidad o asinatarias de pensión de invalidez, en organismos estatales o privados con 100 o más trabajadores.



Para ser beneficiario de esta ley, es necesario poseer una pensión de invalidez o tener cualquier discapacidad calificada previamente por las Comisiones de Medicina Preventiva e Invalidez (COMPIN).



Modificación edad tope para suscribir contratos de aprendizaje, fijándose en 26 años, misma edad de término de la educación especial.



La Dirección del Trabajo es el encargado de fiscalizar el cumplimiento de la ley, llevando un registro actualizado de los contratos de trabajo, sus modificaciones y términos de trabajo, así como las excepciones que existen.

.....

**ACTIVIDAD:
Nº1 DE LA UNIDAD X
GARANTIZANDO LA LEY DE INCLUSIÓN LABORAL**

.....

Nuevamente en las salas temporales, los participantes se agruparán para recibir un caso de inclusión laboral, el que deberán analizar en función de las siguientes preguntas:

¿Qué garantías se ven reflejadas?

¿Qué faltas a la ley podrían encontrarse?

¿Existen excepciones que pudiesen ser consideradas?



UNIDAD X: Ley de Inclusión Laboral (Ley nº 21.015)



La Fundación necesitaba cubrir un cargo de jefatura para un equipo de 50 personas, por lo que comenzó el proceso de reclutamiento. Las funciones del equipo son altamente demandantes y requieren de una jefatura que pueda dirigir, acompañar y brindar soluciones rápidas.

En el proceso de reclutamiento se presentaron 5 candidatos que cumplían los requerimientos técnicos y de liderazgo. Una vez avanzado el proceso, quedaron dos candidatos en la recta final para las entrevistas personales definitivas. Los dos candidatos mostraron importantes habilidades de liderazgo, pero uno de ellos tenía una experiencia más desarrollada en la administración y solución de conflictos, por lo que fue elegido para el cargo de jefatura. Una vez contratado fue presentado al equipo que debía liderar, en una primera impresión el equipo se sorprendió por su nuevo jefe, específicamente porque presentaba discapacidad visual, en un breve lapso de tiempo esta situación no fue tema para el equipo quienes naturalmente pasaron a integrar, aceptar e incluir a su jefatura, con el tiempo las competencias y liderazgo de la jefatura dieron sus frutos en el desarrollo del equipo, lo que se ve reflejado en los resultados alcanzados. Avanzar hacia la inclusión conlleva integrar la situación personal del trabajador por parte de su equipo de trabajo, las habilidades en el día a día, dejan de ser habilidades diferenciadoras en el desarrollo del trabajador y su relación con el equipo, así funciona en la Fundación y ese es el norte hacia donde deseamos avanzar.



UNIDAD XI

.....

REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN, HIGIENE Y SEGURIDAD



11.1 CONTENIDOS

- Reglamento interno.
- Higiene y seguridad.



11.2 REGLAMENTO INTERNO

Regido por el artículo 154 del Código del Trabajo, estipula lo siguiente:

Hora en que empieza y finaliza el trabajo.	Descansos.	Tipos de remuneración.
Lugar, día y hora de pago.	Obligaciones y prohibiciones a que estén sujetos los trabajadores.	Designación de cargos ante quienes el trabajador plantea sus inquietudes.
Forma de comprobación del cumplimiento de ciertas leyes.	Normas e instrucciones de prevención, higiene y seguridad.	Sanciones a aplicar por infracción de obligaciones.
Medidas de resguardo y sanciones por denuncias de acoso sexual.	Procedimientos para reclamos por infracción al principio de igualdad de remuneraciones.	



11.3 HIGIENE Y SEGURIDAD

Se establecen obligaciones a las que quedan sujetos los trabajadores, como:

Correcto uso y cuidado de los elementos de protección personal.

Uso de los elementos, aparatos o dispositivos destinados a la protección contra riesgos.

Conservación y buen trato de los elementos de trabajo para su uso.

Obligatoriedad de dar aviso sobre mal estado de salud o accidentes sufridos.

Acatamiento de toda norma interna sobre métodos de trabajo, medidas de higiene y seguridad.



.....

**ACTIVIDAD:
Nº1 DE LA UNIDAD XI
CREANDO UN REGLAMENTO INTERNO**

.....

Los participantes se agruparán en salas temporales para crear un reglamento interno para una empresa ficticia. ¿Cuáles serían los apartados y las normas más importantes?

Se sugiere que un miembro del grupo tome nota en un Word que luego pueda enviar al relator, para que este proyecte en plenario y puedan compartir sus decisiones en torno a lo planteado. Puede ser un punteo, títulos o ideas principales.



3

CIERRE DEL PROGRAMA

- Revisión de las **expectativas de los participantes**
- Verificación del **cumplimiento de los objetivos** del curso
- Evaluación de los **aprendizajes esperados** del curso
- Responder la **encuesta de satisfacción SENCE**



CIERRE DEL CURSO

ACTIVIDADES DE CIERRE



APRENDIZAJE ESPERADO	CRITERIOS DE EVALUACIÓN	TIPO DE EVIDENCIA	NIVEL DESEMPEÑO
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	Alto Medio Bajo
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	Alto Medio Bajo
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	Alto Medio Bajo





HOGAR
DE CRISTO
—