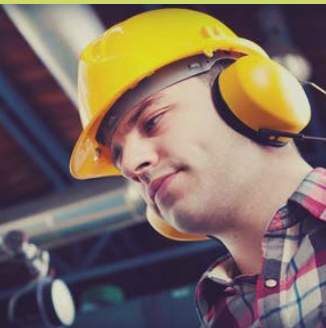




Guías de Integración Curricular entre la Formación General y Formación Diferenciada en la Educación Media Técnico Profesional

Especialidades del Sector Administración integradas
con asignaturas de Lenguaje y Comunicación, Inglés,
Matemática e Historia, Geografía y Cs. Sociales



Especialidad Administración Mención Recursos
Humanos

Módulo **Legislación laboral**

Historia, Geografía y
Ciencias Sociales

Guías de Integración Curricular entre la Formación General y Formación Diferenciada en la Educación Media Técnico Profesional

Guía de Integración Curricular

Historia, Geografía y Ciencias Sociales y Módulo:
"Legislación Laboral"

Secretaría Ejecutiva de Educación Técnico Profesional
Ministerio de Educación

Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación
(PIIE)

María Luisa Santander 0440. Providencia. Santiago
<http://www.piie.cl>

Dirección:

Dante Castillo Guajardo

Coordinación:

Francisca Gómez Ríos

Diseño Instruccional:

Francisca Gómez Ríos

María Angélica Maldonado Silva

Elsa Nicolini Landero

María Celeste Soto Ilufi

Experto en Contenidos:

José Alejandro Ramírez Arancibia

Diseño Gráfico:

Guillermo Hernández Valdés

Felipe Pávez Cisternas

Registro ISBN:

Registro de Propiedad Intelectual N°



Especialidad Administración
Mención Recursos Humanos//

Módulo Legislación Laboral

Historia, Geografía y
Ciencias Sociales



Índice

1. Introducción
2. Objetivo de Aprendizaje y criterios de evaluación
3. Ruta del Aprendizaje
4. Identificar el problema
5. ¿Cuánto sabemos?
6. Aprendamos:
7. Comprender el problema
8. Trazar un plan de acción.
9. Poner en práctica el plan de acción.
10. Comprobar los resultados.
11. Comunicar los resultados.
12. Resumamos.
13. Bibliografía.



Introducción

Estimado(a) estudiante:

Durante el desarrollo de esta guía aprenderás a Identificar situaciones de incumplimiento de los derechos laborales en Chile y los mecanismos legales e instituciones que resguardan su cumplimiento a nivel nacional. Comprenderás que el desarrollar tus capacidades en el ámbito de la comprensión e interpretación de las leyes laborales te facilita resolver diferentes situaciones a la que te expones diariamente.

En esta guía utilizaremos una estrategia para lograr resolver problemas, la cual consta de los siguientes pasos:

- Identificar el problema.
- Comprender el problema
- Trazar un plan de acción
- Poner en práctica el plan de acción
- Comprobar los resultados
- Comunicar los resultados

Módulo Legislación Laboral

Historia, Geografía y Ciencias Sociales

Vamos a conocer sobre...

- Concepto de derechos laborales.
Fuero maternal.
Pre y postnatal.
Inspección del trabajo.
Mecanismos de resguardo de derechos.

Aprendizajes Esperados

- Identificar situaciones de incumplimiento de los derechos laborales en Chile y los mecanismos legales e instituciones que resguardan su cumplimiento a nivel nacional.

Criterios De Evaluación

- Analiza situaciones en el trabajo y/o oficina que vulneran los derechos laborales según la legislación chilena.
- Comprende la importancia de respetar los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras en la empresa.
- Describe mecanismos legales e institucionales para resguardar los derechos laborales que debe respetar la empresa.



Ruta del Aprendizaje ...

Analiza situaciones en el trabajo y/o oficina que vulneran los derechos laborales según la legislación chilena.

Identificar situaciones de incumplimiento de los derechos laborales en Chile y los mecanismos legales e instituciones que resguardan su cumplimiento a nivel nacional.

Comprende la importancia de respetar los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras en la empresa.

Describe mecanismos legales e institucionales para resguardar los derechos laborales que debe respetar la empresa.

Para iniciar este aprendizaje te invitamos a dar lectura a la situación problema del contexto laboral que nos permita analizar la situación y reflexionar sobre la importancia del cumplimiento de las leyes laborales para cada uno de los trabajadores.



Situación Problema

La Empresa la “Limpiecita Limitada” es una microempresa del rubro de servicios de aseo y mantención a oficinas. Su planta la constituyen cien trabajadores. El último semestre del año el número de clientes descendió y han tenido dificultades para pagar sus compromisos financieros. La gerencia de la “Limpiecita Limitada” decidió que dejaría de pagar indefinidamente las cotizaciones previsionales de sus trabajadores para contar con mayor liquidez y afrontar la crisis. Los trabajadores consideran un menoscabo las medidas tomadas por la empresa y deciden hacer las consultas pertinentes, de cuáles son las responsabilidades de la empresa y cuáles son los derechos que resguardan al trabajador

Lee el problema en forma individual y/o grupal y responde a las preguntas claves, estas te entregan información con la que vas a trabajar y podrás encontrar la solución

¿Sabias Que...?

El poder comprender el problema implica la necesidad de revisar como entiendes el texto, identificar qué información nos presenta el problema planteado y si esta nos ayuda a resolverlo o requiero investigar .



Respondamos

Contexto del problema ¿Dónde se Desarrolla?	
¿Qué medidas tomada por la empresa provocan la situación problemas?	
¿Quiénes se ven afectado por la situación problema?	
Asunto ¿De qué se trata la situación problema	



¿Cuánto Sabemos?

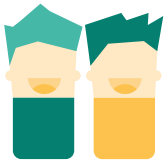
Activación de conocimientos previos

Una vez conocido la situación problema, te invito a **activar tus conocimientos** sobre el tema de la previsión de un trabajador

▪ **Responde:**

Sabes ¿cuáles son los descuentos previsionales y para que se utilizan?

.....
.....
.....
.....



Trabajemos en grupo

Reflexionemos sobre la situación problema

¿ Por qué la situación descrita afecta negativamente a los trabajadores de la “Limpiecita Limitada”?	
¿Te parece correcta la decisión de la gerencia? ¿Por qué?	
De acuerdo a tus conocimientos, ¿qué podrían hacer los trabajadores para modificar la decisión de la gerencia?	
¿Cómo afecta a los trabajadores en el largo plazo mantener impagas sus cotizaciones previsionales	



Aprendamos

Para poder dar respuesta a la situación problema una tarea importante es conocer los derechos laborales de los trabajadores en Chile

Lee el siguiente artículo y responde a las preguntas

El trabajo, su derecho y su protección se encuentran reconocidos en la declaración Universal sobre Derechos Humanos (DUDH), que en su artículo no 23 señala que:

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Este derecho ha sido ratificado en Chile, a través de la Constitución Política de 1980, en su artículo 19, no 16: 16o. La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución. Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así.

Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos.

La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas.

La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar.

La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella. No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional.

La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso;

Es así, que para dar garantía a este derecho de las personas, en nuestro país, se ha creado una serie de instituciones que resguardan los derechos laborales.



Apliquemos lo Aprendido

De acuerdo al texto responde las siguientes preguntas

1.- ¿Bajo qué marco normativo internacional y nacional se regulan los derechos laborales de los trabajadores en Chile?

Marco internacional	Nacional

2.- ¿Cuáles son los derechos universales que tienen los trabajadores?

.....

.....

.....

.....

TEXTO N°2

Actuales organismos del Estado en materia de trabajo

Pueden distinguirse cuatro grupos de organismos en el ámbito de la regulación socio- laboral chilena, a saber:

1.- Organismos administrativos: Corresponde al ámbito del diseño y ejecución de la política social del trabajo. Aquí se encuentran:

- a) Ministerio del Trabajo y Previsión Social
- b) Dirección del Trabajo (y sus Inspecciones del Trabajo).

2.- Organismos de derecho: Corresponde al ámbito de la aplicación de justicia en materia laboral. Aquí se encuentran:

- a) Tribunales del Trabajo.
- b) Mediadores y árbitros en conflictos colectivos de trabajo.

3.- Organismos técnicos: Corresponde al ámbito de la fiscalización y dictación de normas técnicas en materia laboral. Aquí se encuentran:

- a) Superintendencia de Seguridad Social.
- b) Contraloría General de la República.

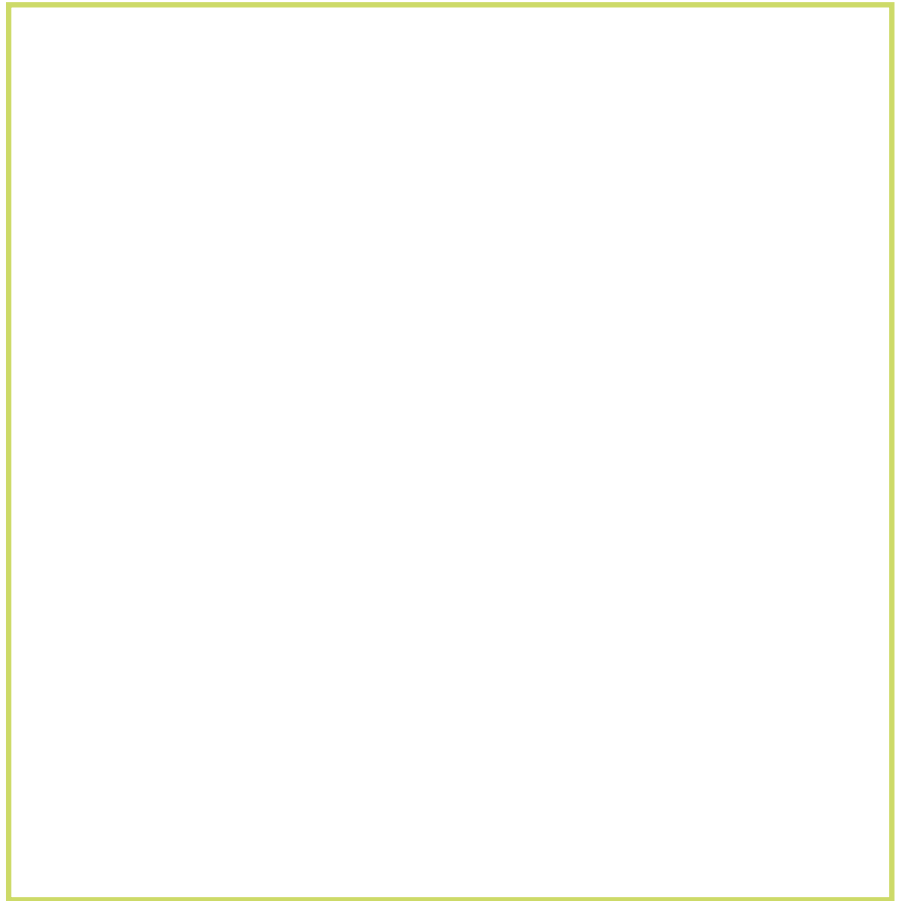
4.- Organismos de seguridad social: Corresponde al ámbito de planificación y administración de la seguridad social en materia de previsión y salud. Aquí se encuentran:

- a) Superintendencia de Seguridad Social.
- b) Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).
- c) Superintendencia de Instituciones de Salud Previsional (ISAPRES).
- d) Instituto de Normalización Previsional (INP).

En Chile existe una abundante legislación que regula las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores.

Es el Código del Trabajo, la ley fundamental que regula estas relaciones laborales, aunque no rige las relaciones laborales en las que participa el Estado, ya que ellas se regulan por estatutos especiales, es el caso de las FFAA, de empleados portuarios, docentes, etc.

- **Elabora un esquema de las instituciones**



¿Quieres aprender más?

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

<http://www.mintrab.gob.cl/>



Derechos Humanos

<http://www.derechoshumanos.net/normativa/normas/1948-DeclaracionUniversal.htm#A23>



Texto Aquí

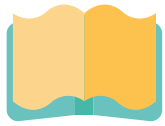
[Texto Aquí](#)



Texto Aquí

[Texto Aquí](#)





Aprendamos

Previsión Laboral: el sistema de pensiones en Chile

La Previsión Laboral: es un conjunto de mecanismos que están diseñados para proveer de ingresos a las personas que quedan fuera del mercado laboral como consecuencia de la edad avanzada (beneficios de vejez), discapacidad permanente (beneficios de invalidez) o fallecimiento de una de las fuentes de ingreso familiar (beneficios de sobrevivencia). La estructura que organiza de manera coherente todos esos beneficios, se denomina sistema de pensiones.

En Chile, el sistema de pensiones descansa sobre la base de tres pilares básicos:

- **Una política pública de prevención de la pobreza:** corresponde a un conjunto de medidas y mecanismos que toman los gobiernos para prevenir la pobreza en situaciones de vulnerabilidad, como ocurre en la tercera edad o en caso de invalidez. Estas políticas se materializan a través de una pensión social que no es contributiva (es decir, no es pagada por los trabajadores), que se denomina Pensión Básica Solidaria y un complemento a la pensión contributiva, que se denomina Aporte Previsional Solidario.
- **Cotizaciones individuales de carácter obligatorio:** constituye el pilar central del sistema previsional chileno actual. Se trata que todos los trabajadores chilenos (antes eran solo los trabajadores dependientes, ahora se incluye a los independientes) están obligados por ley a cotizar parte de sus remuneraciones a previsión, las que son administradas en cuentas individuales de capitalización financiera, por empresas privadas denominadas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP).
- **Cotizaciones individuales de ahorro voluntario:** conjunto de incentivos tributarios tendientes a que las personas realicen aportes voluntarios que complementen sus cotizaciones obligatorias: cuentas de ahorro previsional voluntarias, administradas por las mismas AFP, fondos mutuos, seguros de vida, etc.

*Fuente: tomado de Historia y ciencias sociales
4° año medio. Editorial SM. P 245.*

¿Quieres aprender más?

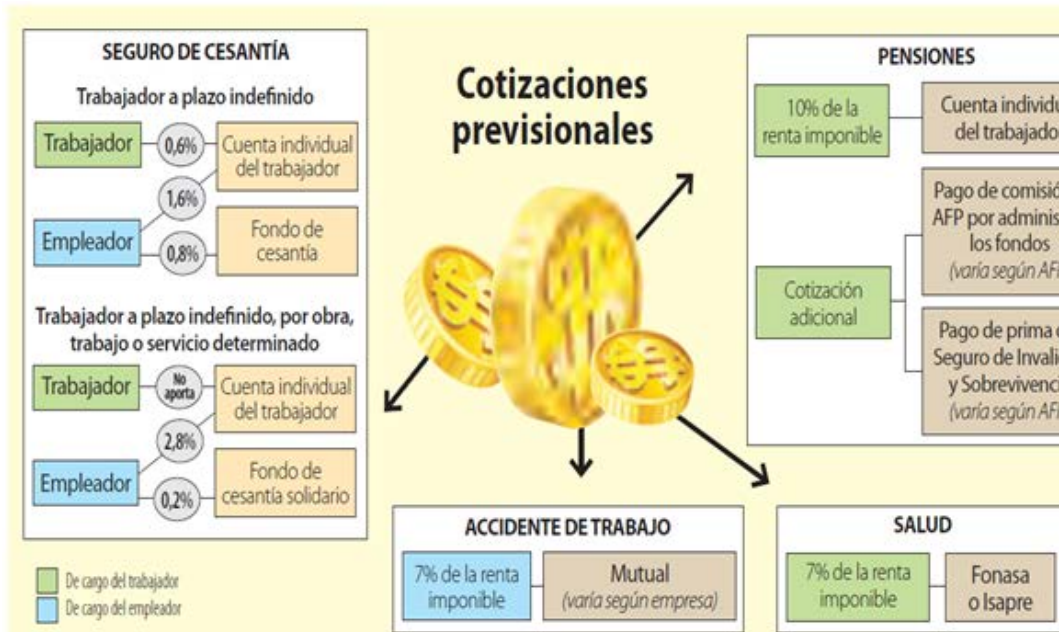
Estructura del Sistema de Pensiones

<http://slideplayer.es/slide/7927574/#.WHS1kXyHF.google>



El objetivo del Sistema de Pensiones es proveer ingresos de reemplazo para los trabajadores que dejan la vida activa o laboral y cubrir los riesgos de invalidez (total o parcial) y de muerte del trabajador (sobrevivencia), de manera de proteger al afiliado y a su grupo familiar

Observa el siguiente cuadro de las cotizaciones previsionales. Relaciona el esquema con la situación problema, **Del No Pago De Las Cotizaciones Previsionales**



• **Investiga el significado de los siguientes conceptos:**

Trabajador plazo indefinido
Seguro de Cesantía
Empleador
Pensiones
Renta imponible
Cotización adicional
Cuenta individual

A continuación, vamos a revisar los principales derechos laborales, entre los que se encuentran: la remuneración, el descanso, la protección maternal y la sindicalización.

La Remuneración

Es la contraprestación, de cargo del empleador, que se debe pagar en dinero por los servicios prestados por el trabajador.

Sueldo	Remuneración fija, en dinero, pagada por períodos iguales determinados en el contrato (nunca superiores a un mes), que recibe el trabajador por la prestación de servicios.
Sobresueldo	Remuneración de las horas extraordinarias de trabajo. El valor de las horas extraordinarias se fija en el contrato. Si no se fija se entiende que posee un recargo del 50% de las horas de la jornada ordinaria.
Comisión	Porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con cooperación del trabajador.
Partición	Proporción del reparto de utilidades de una empresa o negocio, o solo de una o más secciones de la misma.
Gratificación	Parte de las utilidades de la empresa con que el empleador beneficia al sueldo del trabajador (opera en toda empresa con fines de lucro). La diferencia con la participación

• El Descanso

El descanso es la porción de tiempo en la que el trabajador recupera la plenitud de sus capacidades físicas e intelectuales para la realización de su labor y evitar el estrés laboral. Existen tres tipos de descanso.

- Veamos los tres tipos de descanso que existen.

Descanso dentro de la jornada de trabajo	Descanso semanal	Feriado anual (vacaciones)
<p>En la jornada ordinaria de trabajo, ésta se divide en dos partes.</p> <p>Ejemplo: mañana y tarde), dejando entre ellas un tiempo de, al menos, media hora para la colación. El tiempo de descanso no es considerado dentro del cálculo de la jornada de trabajo.</p>	<p>Los días domingo y aquellos que la ley define como feriados, serán de descanso, salvo aquellas actividades exceptuadas por ley para trabajar esos días.</p> <p>Ejemplo: personal Médico de urgencia (por el sistema de turnos), etc.</p>	<p>Corresponde a 15 días hábiles (tres semanas corridas) por año de trabajo. Se pueden acumular hasta un máximo de dos años seguidos sin pedir vacaciones. Este descanso anual es pagado.</p>

▪ **Protección a la maternidad**

La protección a la maternidad consiste en dos permisos pagados:

Prenatal	De seis semanas de descanso, contados hasta la fecha en que se calcula que ocurrirá el parto. Requiere por parte de la beneficiada presentar informe médico.
Postnatal	Son veinticuatro semanas de descanso contados desde el parto. Si la madre muere durante el parto, este descanso se aplica al padre.

Este derecho considera:

Garantía Legal	Una trabajadora con permiso pre o post natal no puede ser despedida de su trabajo bajo ningún pretexto.
Fuero Maternal	“es la protección que la ley otorga a la maternidad y se expresa en la prohibición de un empleador de poner término al contrato de trabajo, sin la autorización previa de un juez competente”. Se extiende desde el comienzo del embarazo hasta un año después de expirado el período.

Sindicalización

El derecho a la sindicalización permite a los trabajadores constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes. Afiliarse a un sindicato es absolutamente voluntario, personal e indelegable. Además un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato del mismo empleador.

Tipos de sindicatos

Existen diversos tipos de sindicatos:

- De empresa: agrupa a trabajadores de una misma empresa.
- Interempresa: agrupa a trabajadores de dos o más empleadores distintos.
- De trabajadores independientes: agrupa a trabajadores que no dependen de empleador alguno.
- De trabajadores eventuales: agrupa a trabajadores que realizan labores en períodos cíclicos o intermitentes.

Plan de Acción

¿Quieres aprender más?

El no Pago de las Cotizaciones Previsionales

<https://youtu.be/hvRpgTut3Ng>



Elabora una propuesta que permita poder elaborar un plan de acción para poder dar solución a los problemas que enfrentan los trabajadores de la Empresa



Apliquemos lo Aprendido

A	B	C
<p>Sofía tiene 20 años y trabaja en un local de comida rápida. Según lo acordado en su contrato. La jornada de Sofía va de lunes a viernes en turnos rotativos en horario de mall. Sofía informó a su empleador a través de certificado médico que está en estado de embarazo (3 meses) . El empleador decidió despedirla argumentando que Sofía había incumplido su compromiso de no embarazarse mientras se desempeñara como trabajadora de dicha empresa.</p>	<p>Pedro, Juan y Carolina son operarios de bodega en una empresa de logística. La temporada es alta y hay trabajadores que están haciendo uso de licencias médicas superiores a 15 días por esta razón el empleador extendió su jornada laboral a través de dobles turnos de lunes a viernes. Además les comunicó que debido a las necesidades de la empresa no podrán gozar de su feriado anual ese año.</p>	<p>El mes pasado la empresa en que trabaja José comunicó que solo participarían en la fiesta de fin de año aquellos trabajadores y sus familias que “demostraran su lealtad” con la compañía al no integrarse al sindicato recién constituido. Por otra parte, también anunció que de sumarse más trabajadores al sindicato, la empresa reduciría en un 50% el bono de vacaciones.</p>

Según la Organización Mundial de la Salud (OMS), las consecuencias del estrés laboral se pueden manifestar de diferentes formas:

Reacciones fisiológicas al estrés

- Aumento del ritmo cardíaco.
- Aumento de la presión sanguínea.
- Aumento de la tensión muscular.
- Sudoración.
- Aumento en la producción y secreción de adrenalina.
- Respiración superficial con mayor frecuencia.

Reacciones emocionales

- Miedo.
- Irritabilidad.
- Humor depresivo.
- Ansiedad.
- Enojo.
- Motivación disminuida.

Reacciones cognitivas

- Atención disminuida.
- Reducción del campo de percepción.
- Olvidos.
- Pensamiento menos efectivo.
- Reducción en la capacidad de solución de problemas.
- Reducción en la capacidad de aprendizaje.

Reacciones conductuales

- Disminución de la productividad.
- Aumento en el consumo de cigarrillos.

A	
B	
C	

Imaginen que son el equipo de RR.HH de una empresa. Su misión es crear una campaña visual a través de afiches para concienciar y prevenir el estrés laboral. La gerencia les encomendó incluir mensajes dirigidos a empleados y jefaturas.

▪ Mecanismos para resguardar los derechos laborales

Los trabajadores de Chile tenemos garantías legales respecto del desempeño de nuestra actividad laboral, ya sea respecto a la duración de la jornada de trabajo, al respeto de las condiciones establecidas en el contrato de trabajo y a la seguridad e integridad física en la faena de trabajo, especialmente en aquellos sectores con más propensión a accidentes laborales como la minería o la construcción, entre otros.

Con la incorporación obligatoria del contrato de trabajo y el consecuente establecimiento de los deberes y derechos de cada una de las partes (empleador y empleado) se explicitan las funciones del trabajador, las ganancias que le reportará su trabajo, además, de las medidas e implementos de seguridad que la empresa aportará al trabajador respectivo.

De no ser respetado este acuerdo contractual los trabajadores deben realizar una denuncia en la Inspección del Trabajo que es el organismo que fiscaliza a las empresas y vela por que se cumplan los derechos de los trabajadores. Otra instancia permitida por la legislación es establecer una demanda contra la empresa en el Juzgado de Letras del Trabajo, tribunal especializado en causas laborales.



Apliquemos lo Aprendido

Crea un comic de cuatro escenas con la herramienta digital <https://www.pixton.com/es/schools/overview> para destacar:

1. Derechos generados por la legislación laboral que fiscaliza la inspección del trabajo.
2. Infracciones de la empresa que pueden derivar en demandas ante el juzgado de letras del trabajo.



Resumamos

Comunica los resultados y aplica en otros contextos

Formen equipos de discusión y elaboren una forma creativa de explicar lo desarrollado anteriormente, sobre como se han vulnerado los derechos y cuáles son los resguardo que tienen los trabajadores, ante situaciones de conflicto e incumplimiento de las leyes.

Bibliografía

- Cartilla actualizada de derechos laborales pdf disponible en <http://www.crececontigo.gob.cl/2014/sin-categoria/cartilla-actualizada-de-derechos-laborales/> 20-1-17
- Constitución Política de la república de Chile.2005
- Latorre,I,Henriquez, M & Rocha, P. (2014). Historia, geografía y Ciencias Sociales. Santiago de Chile: Zig Zag.pp 243-245