

LICEO POLITÉCNICO SAN LUIS  
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN

MÓDULO: LEGISLACIÓN LABORAL

NIVEL: 4° MEDIO D-E

FECHA: 27-ABRIL DEL 2020

CONTACTO DEL DOCENTE: [proferoman.tareas@gmail.com](mailto:proferoman.tareas@gmail.com) HORARIOS LUNES Y VIERNES  
DE 17:00 a 18.00

AE N°1: ELABORA Y FORMALIZA LOS DISTINTOS TIPOS DE CONTRATOS DE TRABAJOS,  
CONSIDERANDO LAS CLÁUSULAS QUE DEBEN CONTEMPLAR DE ACUERDO A LAS  
INSTRUCCIONES DE LA JEFATURA Y LA LEGISLACIÓN VIGENTE

## GUIA DE CONTENIDOS N°2

### INSTRUCCIONES:

COPIE EN SU CUADERNO EL SIGUIENTE CONTENIDO (MATERIA), POSTERIOR AL QUE YA TENIA.

### CONTENIDO: RELACIONES DE TRABAJADORES Y EMPLEADORES:

#### CODIGO DEL TRABAJO.

En esa **relación**, la persona que aporta el **trabajo** se denomina **trabajador**, en tanto que la que aporta el capital se denomina **empleador**, patronal o empresario. El **trabajador** siempre es una persona física, en tanto que el **empleador** puede ser tanto una persona física como una persona jurídica.

Art. 14. Los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad. Los menores de veintiún años no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud.

El empleador que contratare a un menor de veintiún años sin haber cumplido el requisito establecido en el inciso precedente incurrirá en una multa de tres a ocho unidades tributarias mensuales, la que se duplicará en caso de reincidencia

Art. 15. Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento. En ningún caso se podrá

autorizar a menores de edad para trabajar en recintos o lugares donde se realicen o exhiban espectáculos de significación sexual.

Art. 15 bis. Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán actuar en espectáculos vivos que no se desarrollen en cabarets u otros establecimientos similares o en aquellos en que se expendan bebidas alcohólicas que deban ser consumidas en el mismo establecimiento, siempre que cuenten con autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia. Esta última autorización se otorgará previa verificación del cumplimiento de los requisitos previstos en el artículo 13, inciso segundo y cuando dicha actuación no sea peligrosa para la salud, seguridad o moralidad del menor.

Art. 16. En casos debidamente calificados, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, y con la autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia podrá permitirse a los menores de quince años que celebren contratos para participar en espectáculos de teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.

Art. 17. Si se contratare a un menor sin sujeción a lo dispuesto en los artículos precedentes, el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare; pero el inspector del trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación y aplicar al empleador las sanciones que correspondan.

Art. 18. Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales. El período durante el cual el menor de 18 años no puede trabajar de noche será de once horas consecutivas, que comprenderá, al menos, el intervalo que media entre los (sic) veintidós y las siete horas

### **Capítulo III DE LA NACIONALIDAD DE LOS TRABAJADORES.**

Art. 19. El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena. Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores.

Art. 20. Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:

- 1.- se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente.
- 2.- se excluirá al personal técnico especialista.
- 3.- se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y
- 4.- se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.

## Capítulo IV DE LA JORNADA DE TRABAJO

Art. 21. Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables.

### Jornada ordinaria de trabajo

Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones.

La jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo.

Art. 23. Sin perjuicio de lo señalado en el artículo anterior, los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras tendrán derecho a uno o varios descansos, los cuales, en conjunto, no podrán ser inferiores a doce horas dentro de cada veinticuatro horas.

Art. 24. El empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio hasta en dos horas diarias durante nueve días anteriores a navidad, distribuidos dentro de los últimos quince días previos a esta festividad. En este caso las horas que excedan el máximo señalado en el inciso primero del artículo 22, o la jornada convenida, si fuere menor se pagarán como extraordinarias.

Cuando el empleador ejerciere la facultad prevista en el inciso anterior no procederá pactar horas extraordinarias.

Con todo, los trabajadores a que se refiere el inciso primero, en ningún caso, trabajarán más allá de las 23 horas, durante los nueve días en los que se extienda la jornada ordinaria. Asimismo, bajo ninguna circunstancia, lo harán más allá de las 20 horas del día inmediatamente anterior a dicha festividad, como además el día inmediatamente anterior al 1 de enero de cada año

## Horas Extraordinarias

Art. 30. Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

Art. 31. En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente.

Art. 32. Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo.

No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleado.

Art. 33. Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.

## Descanso dentro de la jornada de trabajo.

Art. 34. La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.

## GUIA DE EJERCICIO N°3

### Instrucciones:

- a.- Copie en su cuaderno el cuestionario y el desarrollo.
- b.- Fecha de entrega del desarrollo del cuestionario el 22 de mayo del 2020

### CUESTIONARIO

- 1.- ¿Qué edad debe tener el trabajador para ser contratado y desarrollar actividades de fuerza excesiva, y que puedan ser peligrosa para la salud, seguridad o moralidad?
- 2.- ¿Cuál es el requisito para contratar un menor de 21 años para desarrollar actividades mineras subterráneas?
- 3.- ¿Cuál es el riesgo que incurre un empleador al contratar un menor de 21 años y que no cumpla con los requisitos?
- 4.- ¿Cuáles son los lugares de trabajo donde queda prohibido contratar un menor de 18 años?
- 5.- ¿Cuál es el periodo que un menor de 18 años, no puede trabajar en establecimientos industriales y comerciales?
- 6.- ¿Cuál es el porcentaje de trabajadores extranjeros que permite la ley que se puede contratar?
- 7.- ¿Cuál es la duración de la jornada ordinaria de trabajo? ¿cuáles son las excepciones a esta duración de la jornada ordinaria?
- 8.- ¿Qué se entiende por jornada extraordinaria de trabajo?

**9.- ¿Cuál es el máximo de horas extraordinarias que un trabajador puede hacer por día? ¿cuáles son las excepciones?**

**10.- ¿Cómo se pagarán las horas extraordinarias?**

**11.- ¿Cuál es el requisito para compensar las horas extraordinarias por un permiso?**

**12.- ¿Cuál es la forma que un empleador puede controlar la asistencia, y determinar las horas de trabajo ordinaria y extraordinaria de sus trabajadores?**

**13.- ¿Cómo se distribuye el descanso dentro de la jornada diaria de trabajo?**