

CÁLCULO REMUNERACIONES FINIQUITO Y OBLIGACIONES LABORALES ADMINISTRACIÓN RRHH 4°C

¡¡¡ESTUDIANDO EL CÓDIGO DEL TRABAJO!!!



OA2 Procesar información contable sobre la marcha de la empresa utilizando los sistemas contables de uso frecuente en las empresas y los correspondientes software de la especialidad: cuadrar registros de auxiliares, estructurar plan de cuentas, realizar los asientos de apertura, preparar los análisis de cuentas, participar en la elaboración de balances, efectuar controles de existencia, manejo de efectivo, arqueos de caja, pago de facturas, control de inventarios, control de activo fijo y corrección monetaria, considerando las normas internacionales de contabilidad (NIC) y de información financiera (NIIF).

AE1 Calcula las remuneraciones de un trabajador o trabajadora, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

Objetivo de Guía: Identificar normas laborales vigentes

ACTIVIDAD N°1

INSTRUCCIONES:

- A partir del Código del Trabajo 2020 adjunto en el correo, contesta las preguntas de cada Cuestionario

Cuestionario N°1 “Título Preliminar”: Las respuestas serán encontradas desde el Artículo N°1 al N° 6, se registra el número del artículo e inciso donde encontrarás la respuesta a modo de ejemplo

Cuestionario N°2 “Del Contrato Individual”: Las respuestas serán encontradas desde el Artículo N°7 al N° 12, además debes registrar el artículo e inciso donde encuentre la respuesta

Cuestionario N°3 “De la capacidad para contratar y otras normas relativas al trabajo de menores”: Las respuestas serán encontradas desde el Artículo N°13 al N° 18, además debes registrar el artículo e inciso donde encuentre la respuesta e incluye imágenes relacionadas con el tema.

Cuestionario N°4 “De la Nacionalidad” “De Jornada de Trabajo” “De las Remuneraciones”: Las respuestas serán encontradas desde el Artículo N°19 al N°53, además debes registrar el artículo e inciso donde encuentre la respuesta y confeccionar una presentación en PowerPoint que incluya 14 diapositiva con información más relevante elegida por usted

Cuestionario N°1

Título Preliminar (Art. 1 al 6)

- 1.- ¿A qué se refiere el texto leído Título Preliminar del Código del Trabajo r? (Art N°1 Inciso 1)
- 2.- De 4 ejemplos de trabajadores que no se regula por el Código del trabajo o por sus leyes complementarias (Art N°1 Inciso 2)
- 3.- En relación a la siguiente frase “El trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan”. ¿Qué situaciones según ley es contradictorio a la frase señalada? (Art N°2 Inciso 2)
- 4.- Nombre a lo menos 4 actos de discriminación (Art. N°2 Inciso 4)
- 5.- ¿Qué acto no es considerada como discriminación según ley? (Art N°2 Inciso 5)
- 6.- Nombra 3 situaciones que no puede condicionar la contratación de un trabajador? Y sus exclusiones. (Art 2 Inciso 7)
Exclusiones:
 - 7.- ¿Cómo se considera al Empleador para los efectos previsionales? (Art N°3 Inciso 1 después de las letras)
 - 8.- Defina según ley los siguientes conceptos: (Art N°3 Letra a,b,c) – (Art N°3 Inciso2 después de las letras) - (Art N°6 Inciso1 – Art N°6 inciso2)
 - Empleador:
 - Trabajador:
 - Trabajador Independiente:
 - Empresa:
 - Contrato Individual:
 - Contrato Colectivo:
 - 9.- ¿Qué sucede con los trabajadores si la empresa donde prestan sus servicios cambia de dueño? (Art N°4 inciso 2)
 - 10.- ¿Son renunciables los derechos laborales? (Art N°5 Inciso 2)
 - 11.- ¿Los contratos individuales y colectivos pueden ser modificados? (Art N°4 Inciso 2) y (Art N°5 Inciso 3)

Cuestionario N°2

“Del Contrato Individual” (Art 7 al 12)

- 1.- Según definición de Contrato de Trabajo del artículo 7 del Código. ¿Qué hace presumir la existencia de un Contrato?
 - 2.- ¿Qué servicios prestado por trabajadores no dan origen a un Contrato de Trabajo? Y registre tres ejemplos
Ejemplos:
 - 3.- Cuando Usted egrese del Colegio María Griselda valle y realice su práctica profesional, ¿Tiene derecho a Contrato de Trabajo? Fundamente su respuesta
 - 4.- ¿Qué beneficios tienes cuando realices tu práctica profesional?
 - 5.- Nombre a lo menos cuatro características que debe contener un Contrato de Trabajo
 - 6.- ¿Cuál es el tiempo legal para confeccionar un contrato legal según su tipo? Y ¿Qué multas debe pagar la empresa en caso de ausencia?
Contrato Indefinido:
Contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días:
Multas por no confeccionar un contrato:
 - 7.- ¿Qué debe hacer un contador si un trabajador se negase a firmar un Contrato de Trabajo dentro el plazo legal?
 - 8.- Si usted realiza correctamente los trámites al que se refiere la Ley, cuando un trabajador se negase a firmar y éste insistiré en su actitud. ¿Qué procede hacer?
 - 9.- ¿En qué situación un trabajador puede negarse a firmar un Contrato, sin que esta actitud lo perjudique?
 - 10.- Nombra a lo menos cuatro estipulaciones que debe tener un Contrato de Trabajo
 - 11.- Nombra tres beneficios que el empleador suministra al trabajador en el Contrato de Trabajo
 - 12.- ¿Cuál es el lugar de Trabajo que se registra en el Contrato de un chofer de Tur Bus
 - 13.- ¿Dónde se deben registrar las modificaciones de un Contrato de Trabajo?, Para que sean legales las modificaciones, ¿Qué requisito debe cumplir? E identifica las situaciones en que un Contrato no necesita modificación
Lugar: Requisito:
- Situación que no obliga a una modificación: _____
- 14.- Por Ley los Contratos de Trabajo deben estar actualizado, ¿Cuánto es el tiempo máximo para realizar éste trámite?
 - 15.- ¿El empleador puede alterar la naturaleza de los servicios o lugar de trabajo? Fundamente su respuesta
 - 16.- ¿Te pueden alterar la distribución de tu jornada de trabajo?, si procede dicha situación ¿Cuánto tiempo de anticipación tiene el empleador para informarte? Fundamente su respuesta
 - 17.- Si a Usted le alteran la naturaleza de tus servicios, lugar de trabajo o distribución de tu jornada, sintiéndote perjudicado ¿Qué deberás hacer? Y ¿Cuánto tiempo tienes para reclamar?
 - 18.- A partir de contrato adjunto a la guía identifica y subraya el lugar donde se cumple las estipulaciones a la que se refiere el artículo 10 del Código del trabajo, indicando su número.
 - 19.- A partir del Video N°1 Identifique Conceptos, Obligaciones y deberes del trabajador del Trabajador y empleador

Cuestionario N°3

“De la capacidad para contratar y otras normas relativas al trabajo de menores” (Art 13 al 18)

- 1.- ¿A se refiere el Capítulo II del Código Laboral?
2. ¿Quiénes son los mayores de edad según Ley?
- 3.- Nombra cuatro requisitos que deben cumplir los menores de 18 y mayores de 15 años para poder celebrar un Contrato de Trabajo
- 4.- Si un menor de 18 y mayor de 15 años está cursando octavo año, ¿Puede celebrar un contratado?, si procede, ¿Qué requisito debe cumplir?.
- 5.- Un menor de edad que curse octavo año o enseñanza media ¿Cuántas horas a la semana puede trabajar en periodo escolar?
- 6.- ¿Cuántas horas al día puede trabajar un menor de edad?
- 7.- ¿Una mujer casada menor de 18 años debe cumplir con los requisitos del capítulo II del Código Laboral?
- 8.- ¿En qué Institución las empresas deben registrar los contratos efectuados a menores de 18 años?
- 9.- ¿En qué tipos de trabajo queda prohibido que los menores de 18 años presten servicios?
- 10.- ¿Un trabajador menor de 21 y mayor de 18 años puede prestar servicios en trabajos mineros subterráneos? Si procede y es contratado sin tener el requisito ¿Cuál es la multa?
- 11.- Nombra tres tipos de trabajo que no se puede contratar a un menor de 18 años.
- 12.- ¿Efraín Reeve Barria mejor conocido como **El Menor** (cantante de Rap de 17 años), puede ser contratado para actuar en el casino Monticello? Si procede que requisito necesita
- 13.- ¿A qué se refiere el artículo 18 del Código Laboral?
- 14.- A partir del Video expresa tus sentimientos relacionándolo con tus vivencias e identifica normas laborales Chilenas que no se cumplen (ver video N°1 adjunto a correo)

Cuestionario N°4

“De la Nacionalidad” “De Jornada de Trabajo” “De las Remuneraciones”

(Art. 19 al Art. 53)

- 1.- ¿Qué porcentaje a los menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad Chilena?
- 2.- ¿Qué tipos de empresas no se les exige el porcentaje de nacionalidad de los trabajadores?
- 3.- Para computar la proporción de la nacionalidad, ¿Qué reglas debe seguirse para determinar el porcentaje de la nacionalidad?
- 4.- ¿Quiénes son chilenos?
- 5.- Cómo se define Jornada Trabajo?
- 6.- ¿Se considera 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?
- 7.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuantas horas?
- 8.- ¿Quiénes quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo?
- 9.- El empleador podrá extender la jornada ordinaria de los dependientes del comercio, en cuantas horas y que requisitos debe cumplir para ser efectivo?
- 10.- ¿Cómo debe distribuirse la jornada en la semana? (mínimo de días y máximo)
- 11.- ¿Cuántas horas ordinarias al día debo trabajar?
- 12.- ¿Podrá excederse la jornada ordinaria? Y en qué casos
- 13.- Las horas trabajadas en exceso, ¿Cómo se pagarán?
- 14.- ¿Qué se entiende por jornada extraordinaria?
- 15.- ¿Cuántas horas extraordinarias al día puedo trabajar?
- 16.- ¿Qué requisitos tienen las horas extraordinarias según el art. 32?
- 17.- ¿Cómo se pagarán las horas extraordinarias?
- 18.- ¿Son horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso y que hayan sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador?
- 19.- ¿Cómo se controla la asistencia de los trabajadores?
- 20.- ¿Cómo se divide la jornada de trabajo?
- 21.- ¿Cuánto es el tiempo mínimo de Colación y como se consideran?
- 22.- Nombre días que son de descansos
- 23.- ¿Qué sucede si 18 y 19 de Septiembre son días Martes y Miércoles o si son Miércoles y Jueves?
- 24.- El descanso y las obligaciones y prohibiciones a trabajar empezarán a más tardar a las...
- 25.- A que se refiere el artículo 50 del Código del Trabajo

**NUNCA OLVIDES ENTREGAR INFORMACIÓN EN FORMA OPORTUNA
Y NECESARIA A LOS TRABAJADORES, CUANDO VIVAN
SITUACIONES ESPECIALES EN SU VIDA.**

ACTIVIDAD N°2

ESTUDIO DE CASOS

INSTRUCCIONES: Envié tus respuestas de cada caso al email [profesora.ximena.cofre@gmail](mailto:profesora.ximena.cofre@gmail.com) o registra en tu cuaderno

CASO N°1



Jornada especial de trabajo

Informa sobre los trabajadores que tienen jornadas laborales diferentes.

!!!Ayuda a Joaquín!!! Enviando un mail asesorando al Trabajador

Joaquín va a trabajar como chofer de un bus interprovincial y no sabe cuántas horas deberá laborar. ¿Su jornada será igual a la de cualquier otro trabajador?

- ◊ **¿Qué se entiende por jornada ordinaria de trabajo?**
 La jornada ordinaria es la que establece el Código del Trabajo para los trabajadores, salvo algunas excepciones. Tiene una duración máxima de 45 horas semanales, que no podrán distribuirse en más de seis días ni en menos de cinco. En ningún caso podrá exceder las 10 horas diarias.
- ◊ **¿Qué trabajadores quedan excluidos de la limitación de la jornada ordinaria de trabajo?**
 Los siguientes trabajadores quedan excluidos de la limitación de jornada: Los que trabajan a bordo de naves pesqueras, tripulantes de barcos, deportistas profesionales y los de actividades conexas, choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana, choferes y auxiliares de servicios interurbanos de pasajeros, conductores y auxiliares de ferrocarriles, choferes de vehículos de carga terrestre interurbana, choferes o auxiliares de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros, personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes, trabajadores de casa particular, todos los que trabajen sin fiscalización inmediata (como aquellos que presten servicios a distintos empleadores; gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración) y los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar de funcionamiento de la empresa, a través de medios informáticos o de telecomunicaciones.
- ◊ **¿Cómo es la Jornada de Trabajo de los que laboran a bordo de naves pesqueras?**
 Los trabajadores de naves pesqueras quedan excluidos de la jornada máxima de trabajo de 45 horas semanales que establece el Código del Trabajo. Éstos tienen derecho a uno o varios descansos. La suma de dichos descansos no puede ser menor a 12 horas dentro de cada 24 horas y si es posible, los descansos se tomarán en tierra.
- ◊ **¿Cuál es la jornada de trabajo para los tripulantes de barco (gente de mar)?**
 La jornada semanal de trabajo de la gente de mar será de 56 horas distribuidas en ocho horas diarias. No se aplica al capitán, al ingeniero jefe, al comisario, al médico y al telegrafista.
- ◊ **¿Cuál es la jornada de trabajo de los choferes y auxiliares de buses interurbanos?**
 La jornada ordinaria de trabajo de los choferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana y de servicios interurbanos de transporte de pasajeros es de 180 horas mensuales. Además, el tiempo de descanso a bordo o en tierra y de las esperas que les corresponden por turnos, pero sin realizar labores, no será imputable a su jornada de trabajo.
- ◊ **¿Cuál es la jornada de trabajo de la tripulación de los ferrocarriles?**
 La jornada ordinaria de trabajo no podrá superar las ciento ochenta horas mensuales. La jornada diaria no podrá superar las siete horas treinta minutos continuas en el caso del transporte de pasajeros, ni las nueve horas continuas en el caso de transporte de carga, dentro de 24 horas.
- ◊ **¿Cuál es la jornada de trabajo de los trabajadores del transporte urbano colectivo de pasajeros?**
 Si estos trabajadores pactan cumplir la jornada ordinaria semanal en turnos, no podrán trabajar más de ocho horas diarias, con un descanso mínimo de 10 horas entre turno y turno. Está prohibido manejar por más de cuatro horas continuas, después de las cuales debe haber un descanso de mínimo dos horas.

CASO N°2



Trabajar en fiestas patrias, navidad y otras festividades

Señala cuáles son los feriados irrenunciables en fechas especiales.

¿María puede visitar a sus parientes? Envía un email asesorando a la Trabajadora

María trabaja en un mall y quería ir en Navidad a ver a unos parientes. Gracias a la normativa que declara el 25 de diciembre como feriado irrenunciable, lo podrá hacer.

• ¿Los empleadores pueden hacer que los trabajadores del comercio laboren los días domingo?

Sí, el Código del Trabajo establece que los trabajadores del comercio pueden laborar los días domingo, pero las horas ordinarias en que se desempeñen en esos días serán remuneradas con un recargo de, a lo menos, un 30%.

Los trabajadores del comercio además tienen derecho a siete días domingo de descanso durante cada año de vigencia del contrato, más los dos domingos mensuales que les corresponden. Respecto de esos siete días domingo, tres de ellos podrán ser reemplazados por días sábado solo si hay acuerdo escrito entre el empleador y los trabajadores, o con el o los sindicatos existentes. Sin embargo, esos sábados deben ser en una semana en la que el domingo también sea libre. Este derecho al descanso dominical no podrá ser compensado en dinero, ni acumulado de un año a otro.

• ¿Un dependiente del comercio está obligado a trabajar en navidad o en fiestas patrias?

No, los días 1 de enero, 1 de mayo, 18 y 19 de septiembre y 25 de diciembre de cada año son feriados irrenunciables para todos los dependientes del comercio. Se exceptúan aquellos dependientes que se desempeñen en clubes, restaurantes, establecimientos de entretenimiento (cines, espectáculos en vivo, discotecas, pubs, cabarets, casinos de juego), y los dependientes de expendio de combustibles, farmacias de urgencia y de las farmacias de turno.

• ¿Está prohibido que un negocio sea atendido por su dueño?

Según un dictamen de la Dirección del Trabajo no existe impedimento legal para

que un negocio abra en un día de feriado irrenunciable, siempre que la atención que brinde sea efectuada por su dueño.

• ¿Qué pasa si mi empleador me obliga a trabajar uno de esos días festivos?

Debe hacer la denuncia en la Inspección del Trabajo respectiva. Los empleadores tampoco podrán considerar el día de feriado irrenunciable como reemplazo de uno de los siete domingos libres anuales.

• ¿A qué sanciones se expone el empleador que no respete los feriados obligatorios?

Por cada afectado, el empleador será sancionado con una multa de 5 UTM. En caso de tener 50 o más trabajadores, la multa ascenderá a 10 UTM por cada trabajador afectado. Si tiene contratados 200 o más trabajadores, la multa será de 20 UTM.

• ¿Pueden los trabajadores dependientes del comercio trabajar hasta altas horas de la noche los días previos a la Navidad?

No, la Ley sólo permite al empleador extender la jornada ordinaria hasta en dos horas diarias durante nueve días anteriores a la Navidad, distribuidos dentro de los últimos quince días previos a esta festividad. Es decir, si su horario normal de trabajo era hasta las 19:00 hrs., éste se podrá extender sólo por nueve días hasta las 21:00 hrs.

• ¿Esas horas adicionales se pagan como horas extras?

Si las horas exceden la jornada de trabajo de cuarenta y cinco horas semanales o exceden la jornada que usted ha convenido con su empleador, se deben pagar como horas extraordinarias.

CASO N°3



Horas extraordinarias

¿Cómo se calculan y se pagan las horas que se trabajan más allá de la jornada habitual?

Asesora a Doña Adela enviando un email asesorando a la Trabajadora

Doña Adela es una de las cocineras de una popular dulcería de la ciudad, especializada en tortas de novios. Un día, la dueña del local informa que ha aceptado un pedido muy importante y urgente, que requerirá que todas las trabajadoras de la cocina tengan que hacer horas extras. Adela, acostumbrada a llegar a su casa relativamente temprano para estar con su familia, no sabe si esto le conviene. ¿Pueden exigirle que trabaje hasta más tarde? ¿Le van a pagar esas horas extras? ¿Valen lo mismo que las horas que trabaja habitualmente?

• ¿Qué son las horas extraordinarias?

Son las horas trabajadas que exceden la jornada laboral ordinaria, ya sea la establecida en el contrato de trabajo o bien la máxima legal de 45 horas semanales.

• ¿En qué circunstancias se pactan las horas extraordinarias?

Para atender necesidades temporales de la empresa y siempre que no perjudique la salud del trabajador.

• ¿Cómo se pactan las horas extraordinarias?

Por escrito y con una vigencia de no más de tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo. Si no hay un acuerdo escrito, se consideran horas extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, **con conocimiento del empleador**.

• ¿Hasta cuántas horas extraordinarias se pueden trabajar al día?

Un máximo de dos horas diarias.

• ¿Cómo se controlan las horas extraordinarias?

Los empleadores tienen la obligación de contar con registros de asistencia como por ejemplo un libro de asistencia del personal o un reloj control.

• ¿Cómo se calcula el pago de horas extraordinarias?

Existe un piso mínimo de un 50% sobre el valor de la hora ordinaria. Es decir, si la hora semanal vale \$1.000, cada hora extraordinaria valdría \$1.500 como mínimo.

• ¿Cómo se pagan las horas extraordinarias cuando se tiene un sueldo inferior al ingreso mínimo?

Se calculan conforme al valor del sueldo mínimo, aunque el empleado tenga un sueldo inferior. Y se aplica un recargo del 50% sobre el valor de la hora ordinaria.

• ¿Cuándo se pagan las horas extraordinarias?

Al mismo tiempo que se pagan las remuneraciones ordinarias.

CASO N°4



CAMBIO EN LAS CONDICIONES LABORALES
María jefe de área RRHH y por reestructuraciones, la empresa decide trasladar a Curicó a partir de la próxima semana, confeccionando liquidaciones de sueldo y con su misma remuneración, donde tendrá un jefe y no estará a cargo del equipo. Además su jornada comenzará 90 minutos más tarde.
¿El Empleador puede aplicar estas medidas? ¿Qué debe hacer María?

Me gusta

Compartir 30

Twitter

¿Puede el empleador alterar unilateralmente las funciones convenidas o el lugar en que han de prestarse?

Sí, pero solo bajo ciertas condiciones. El empleador dispone de la facultad de alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador. Si el trabajador estima que no se cumplen estas condiciones tiene derecho a reclamar ante la Inspección del Trabajo respectiva dentro del plazo de 30 días hábiles, contados desde la modificación de la función o del cambio de lugar de prestación de los servicios.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 12 del Código del Trabajo, el empleador dispone de la facultad de alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deben prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador. De esta manera, hacer uso de tal facultad es de aplicación unilateral del empleador imponiéndole la norma el cumplimiento de los requisitos antes mencionados. Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha establecido en su jurisprudencia administrativa que labores similares son aquellas que requieren de idéntico esfuerzo intelectual o físico; que se realicen en condiciones higiénicas y ambientales parecidas a aquéllas en que se desempeñaba el trabajador, y que se efectúen en un nivel jerárquico semejante a aquél en que se prestaban los servicios convenidos primitivamente. Por su parte, definió que constituye menoscabo todo hecho o circunstancia que determine una disminución del nivel socio-económico del trabajador en la empresa, tales como mayores gastos, una mayor relación de subordinación o dependencia, condiciones ambientales adversas, disminución de ingreso, etc. Finalmente estableció que el nuevo sitio o recinto debe forzosamente quedar ubicado dentro de la ciudad donde primitivamente se prestaban los servicios o dentro del mismo predio, campamento o localidad, en caso de faenas que se desarrollan fuera del límite. Ahora bien, el trabajador tiene el derecho de reclamar ante la Inspección del Trabajo si estima que el empleador no ha dado cumplimiento a los requisitos en forma copulativa, reclamo que debe ser interpuesto dentro del plazo de 30 días hábiles, contados desde que se produjo el cambio. De la resolución de la Inspección se podrá recurrir, dentro del plazo de 5 días de notificada, ante el juez competente, el que falla en única instancia y sin forma de juicio. Así las cosas, si el empleador hace uso de su derecho de alterar las funciones del trabajador o el lugar de prestación de los servicios conforme a la facultad que le concede el artículo 12 del Código del Trabajo, el dependiente deberá necesariamente prestar los nuevos servicios o laborar en el nuevo lugar de trabajo, y si estima que el empleador no ha dado cumplimiento a los requisitos establecidos por el legislador, podrá interponer el reclamo en la Inspección del Trabajo respectiva, disponiendo para ello del plazo señalado precedentemente. Finalmente, cabe señalar que la Inspección se pronunciará mediante resolución fundada, previa investigación de los hechos, ordenando la restitución del dependientes a sus funciones originales o al lugar primitivamente pactado si el cambio ha sido con infracción a la norma legal o, por el contrario, rechazando el reclamo si el cambio se ajustó a derecho, caso en el cual el trabajador deberá realizar las nuevas labores asignadas o trabajar en el nuevo lugar de prestación de servicios.

¿Qué significa que disminuya el nivel socio-económico de la persona?

Cualquier situación que genere mayores gastos en el trabajador (más gasto en movilización por ejemplo), una relación de subordinación o dependencia que antes no tenía (tener que responder a jefes), etcétera. En definitiva cualquier situación que afecte su patrimonio, su estatus social o que tenga algún efecto en su moral. Menoscabo Social reducir la jerarquía, Menoscabo Económico reducir ingresos o mayores gastos para el trabajador.

Art. 12. El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, a condición de que se trate de labores similares, que el nuevo sitio o recinto quede dentro del mismo lugar o ciudad, sin que ello importe menoscabo para el trabajador.

Por circunstancias que afecten a todo el proceso de la empresa o establecimiento o a alguna de sus unidades o conjuntos operativos, podrá el empleador alterar la distribución de la jornada de trabajo convenida hasta en sesenta minutos, sea anticipando o postergando la hora de ingreso al trabajo, debiendo dar el aviso correspondiente al trabajador con treinta días de anticipación a lo menos.

El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho a que se refiere el inciso primero o de la notificación del aviso a que alude el inciso segundo, ante el inspector del trabajo respectivo a fin de que éste se pronuncie sobre el cumplimiento de las condiciones señaladas en los incisos precedentes, pudiendo recurrirse de su resolución ante el juez competente dentro de quinto día de notificada, quien resolverá en única instancia, sin forma de juicio, oyendo a las partes.