

**GUÍA N°1  
1ª PARTE  
CÁLCULO Y REGISTRO DE REMUNERACIONES  
CONTABILIDAD 3º D**

**OA 2** 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)

**AE 1** Administra y contabiliza las remuneraciones de la empresa conforme a la normativa legal vigente y a las Normas Internacionales de Contabilidad.

**OBJETIVO DE LA GUÍA: IDENTIFICAR NORMAS LABORALES VIGENTES EN NUESTRO PAÍS**

¡¡¡ESTUDIANDO EL CÓDIGO DEL TRABAJO!!!

## 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)

- **Las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores se regularán por este Código y por sus leyes complementarias.**



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)

- **Los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada**



- **Del Congreso Nacional**



- **Del Poder Judicial,**



- **Instituciones del Estado**



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)

- **Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Asimismo, es contrario a la dignidad de la persona el acoso laboral, entendiéndose por tal toda conducta que constituya agresión u hostigamiento reiterados, ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, por cualquier medio, y que tenga como resultado para el o los afectados su menoscabo, maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades en el empleo. Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.**



4.- Nombre a lo menos 4 actos de discriminación (Art. N°2 Inciso 4)

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional, situación socioeconómica, idioma, creencias, participación en organizaciones gremiales, orientación sexual, identidad de género, filiación, apariencia personal, enfermedad o discapacidad u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación

- **Raza, color**



- **Sexo, Edad**



- **Religión**



- **Estado civil**



5.- ¿Qué acto no es considerada como discriminación según ley? (Art N°2 Inciso 5)

- Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación



6.- Nombra 3 situaciones que no puede condicionar la contratación de un trabajador? Y sus exclusiones. (Art 2 Inciso 7)

- **Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial**



**Exclusiones:** Exceptúense solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como **gerentes, subgerentes, agentes o apoderados**



7.- ¿Cómo se considera al Empleador para los efectos previsionales? (Art N°3 Inciso 1 después de las letras)

- **El empleador se considerará trabajador independiente para los efectos previsionales**

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:** La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo
- **Trabajador:** Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo



- **Trabajador Independiente:** Aquel que en el ejercicio de la actividad de que se trate no depende de empleador alguno ni tiene trabajadores bajo su dependencia



- **Empresa:** Toda organización de medios personales, materiales e inmateriales, ordenados bajo la dirección de un empleador, para el logro de fines económicos, sociales, culturales o benéficos, dotada de una individualidad legal determinada.



- **Contrato Individual:** Se celebra entre un empleador y un trabajador



- **Contrato Colectivo:** El celebrado por uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unan para negociar colectivamente, o con unos y otros, con el objeto de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado



9.- ¿Qué sucede con los trabajadores si la empresa donde prestan sus servicios cambia de dueño?  
(Art N°4 inciso 2)



- Las modificaciones totales o parciales relativas al dominio, posesión o mera tenencia de la empresa **NO alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo**, que mantendrán su vigencia y continuidad con el o los nuevos empleadores

10.- ¿Son renunciables los derechos laborales?  
(Art N°5 Inciso 2)

- Los derechos establecidos por las leyes laborales **SON IRRENUNCIABLES**, mientras subsista el contrato de trabajo.



11.- ¿Los contratos individuales y colectivos pueden ser modificados?  
(Art N°4 Inciso 2) y (Art N°5 Inciso 3)



Art N°4 Inciso 2: No alterarán los derechos y obligaciones de los trabajadores emanados de sus contratos individuales o de los instrumentos colectivos de trabajo

Art N°5 Inciso 3: Los contratos individuales y los instrumentos colectivos de trabajo podrán ser modificados, por mutuo consentimiento, en aquellas materias en que las partes hayan podido convenir libremente



## QUIZ VERIFIQUEMOS QUE HEMOS APRENDIDO

### Título Preliminar:

<p>1.- El Código Laboral y sus leyes complementarias regula las relaciones entre:</p> <p>a.- Comprador – Vendedor b.- Empleador – Trabajador c.- Beneficiario – Deudor d.- Estado - Empresa</p>	<p>2.- Ejemplo de trabajador que <b>NO</b> se regula por el Código Laboral:</p> <p>a.- Contadores de Ripley b.- Encargado de RRHH de Jumbo c.- Carabineros de Comisaría Lo Lillo d.- Todos se regulan por el Código Laboral</p>
<p>3.- Son Trabajadores que <b>SI</b> se rigen por el Código del trabajo:</p> <p>a.- Médicos del Hospital El Pino b.- Profesores colegios Municipales c.- Senadores d.- Ninguna de la anteriores</p>	<p>4.- Son considerados actos de discriminación al contratar a un trabajador:</p> <p>a.- Color b.- Sexo c.- Edad d.- Todas son actos de discriminación</p>
<p>5.- No es un acto de discriminación las preferencias basadas en:</p> <p>a.- Calificación b.- Raza c.- Estado Civil d.- Sindicación</p>	<p>6.- Son situaciones que <b>NO</b> pueden condicionar la contratación de un trabajador por carácter</p> <p>a.- Económico b.- Financiero c.- Comercial d.- Todas las anteriores</p>
<p>7.- Son cargos que <b>SI</b> pueden condicionar la contratación, si tiene problemas económicos: (art 2 inciso 7)</p> <p>a.- Contador General b.- Administrador de RRHH c.- Gerente General d.- Jefe de taller Mecánico</p>	<p>8.- El Empleador para los efectos Previsionales es considerado trabajador:</p> <p>a.- Independiente b.- Dependiente c.- Honorarios d.- Empresario</p>
<p>9.- La persona natural o jurídica que utiliza los servicios intelectuales o materiales de una o más personas en virtud de un contrato de trabajo: definición de:</p> <p>a.- Trabajador Dependiente b.- Trabajador Independiente c.- Empresa d.- Empleador</p>	<p>10.- Toda persona natural que preste servicios personales intelectuales o materiales, bajo dependencia o subordinación, y en virtud de un contrato de trabajo, definición de:</p> <p>a.- Trabajador Dependiente b.- Trabajador Independiente c.- Empresa d.- Empleador</p>
<p>11.- El Contrato Celebrado entre un Empleador y varios trabajadores, es el Contrato:</p> <p>a.- Individual b.- De honorarios c.- Colectivo d.- De Aprendiz</p>	<p>12.- Situación que viven los trabajadores, cuando la empresa cambia de dueño:</p> <p>a.- Quedan cesantes b.- Son traslado a otra empresa c.- Un nuevo contrato con los dueños actuales d.- Mantendrán su vigencia y continuidad</p>
<p>13.- Los derechos establecidos por las leyes laborales <b>son irrenunciables</b>, mientras:</p> <p>a.- Subsista el contrato de trabajo b.- Reciba remuneraciones c.- Excelente relación con el empleador d.- Comunicación con sus compañeros</p>	<p>14.- Los contratos de trabajo pueden ser modificado si existe:</p> <p>a.- Cambio de dueños b.- Vacaciones del personal c.- Nuevo encargado de RRHH d.- No pueden ser modificado sin mutuo acuerdo</p>