

GUÍA N°1
7ª PARTE
CÁLCULO Y REGISTRO DE REMUNERACIONES
CONTABILIDAD 3ºD

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!!!



“Descanso semanal”

(Art. 34 al Art. 36)



1.- ¿Cómo se divide la jornada de trabajo? (Art. 34 inciso 1)

- La jornada de trabajo se dividirá en dos partes

Jornada
Mañana

Jornada
Tarde

2.- ¿Cuánto es el tiempo mínimo de Colación y como se consideran? (Art.34 inciso 1)

- 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

Jornada
Mañana

colación →

Jornada
Tarde



3.- Nombre días que son de descansos (Art 35 inciso 1 y 2)

- Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos
- Se declara Día Nacional del Trabajo el 1° de mayo de cada año. Este día será feriado

Domingo.....



4.- ¿Qué sucede si 18 y 19 de Septiembre son días Martes y Miércoles o si son Miércoles y Jueves?
(Art.35ter)

- En cada año calendario que los días 18 y 19 de septiembre sean días martes y miércoles, respectivamente, o miércoles y jueves, respectivamente, será feriado el día lunes 17 o el día viernes 20 de dicho mes, según el caso



5.- El descanso y las obligaciones y prohibiciones a trabajar empezarán a más tardar a las...
(Art.36 inciso 1)

- Empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de



ACTIVIDAD N°1
QUIZ
VERIFIQUEMOS QUE HEMOS APRENDIDO
De Descanso semanal

<p>1.- La jornada de trabajo se dividirá en:</p> <p>a.- Una b.- Dos c.- Tres d.- Cuatro</p>	<p>2.- Es el tiempo mínimo en minutos que se puede asignar a un trabajador para su colación es de:</p> <p>a.- 60 b.- 120 c.- 30 d.- 90</p>
<p>3.- Son día de descanso:</p> <p>a.- Domingo b.- 1º de Mayo c.- Festivos d.- Todas son correctas</p>	<p>4.- Si 18 y 19 de septiembre sean días martes y miércoles, también será feriado por ley el día:</p> <p>a.- Lunes b.- Jueves c.- Viernes d.- No corresponde días adicionales</p>
<p>5.- Es la hora del día sábado, en que comienza el descanso del día domingo:</p> <p>a.- 19:00 b.- 21:00 c.- 22:00 d.- 00:00</p>	<p>6.- Es la hora del día Lunes, en que termina el descanso del día domingo:</p> <p>a.- 00:00 b.- 06:00 c.- 08:00 d.- 10:00</p>

ACTIVIDAD N°2 ESTUDIO DE CASOS

INSTRUCCIONES: Envié su respuestas del caso al email profesora.ximena.cofre@gmail.com o registra en tu cuaderno, sacas una foto y envía un WhatsApp a la profesora



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.