

CÁPSULA CRFOL GUÍA N°1 PARTE 1-2-3-4-5-6-7

CÁLCULO REMUNERACIONES FINIQUITO Y OBLIGACIONES LABORALES

ADMINISTRACIÓN RRHH 4°C



I PARTE.- Título Preliminar :(Art. 1 al 6)

1.- ¿A qué se refiere el texto leído Título Preliminar del Código del Trabajo?
(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.- 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



4.- ¿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



5.- ¿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

EVALUACIÓN I PARTE: Título Preliminar

1.- El Código Laboral y sus leyes complementarias regula las relaciones entre: a.- Comprador – Vendedor b.- Empleador – Trabajador c.- Beneficiario – Deudor d.- Estado - Empresa	2.- Ejemplo de trabajador que NO se regula por el Código Laboral: a.- Contadores de Ripley b.- Encargado de RRHH de Jumbo c.- Carabineros de Comisaría Lo Lillo d.- Todos se regulan por el Código Laboral
3.- Son Trabajadores que SI se rigen por el Código del trabajo: a.- Médicos del Hospital El Pino b.- Profesores colegios Municipales c.- Senadores d.- Ninguna de la anteriores	4.- Son considerados actos de discriminación al contratar a un trabajador: a.- Color b.- Sexo c.- Edad d.- Todas son actos de discriminación
5.- No es un acto de discriminación las preferencias basadas en: a.- Calificación b.- Raza c.- Estado Civil d.- Sindicación	6.- El Empleador para los efectos Previsionales es considerado trabajador: a.- Independiente b.- Dependiente c.- Honorarios d.- Empresario

II PARTE.- “Del Contrato Individual” (Art 7 al 12)

1.- Según definición de Contrato Individual de Trabajo del artículo 7 del Código. ¿Qué hace presumir la existencia de un Contrato? (**Art.7 y Art 8 inciso1**)

- ❖ Es una **convención** por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo **dependencia** y **subordinación** del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada



Convención: Acuerdo entre personas, empresas, instituciones o países

Dependencia: La persona o cosa que depende de otras. Cuando un trabajador realiza una actividad cuyos beneficios quedan en poder de un empleador o contratante. Éste, a cambio del producto de su trabajo, le entrega un salario u otro tipo de pago al trabajador

Subordinación: Un deber de obediencia por parte de quien presta el servicio

2.- ¿Qué servicios prestado por trabajadores **NO** dan origen a un Contrato de Trabajo? Y registre tres ejemplos (**Art.8 inciso 2 y 3**)

- ❖ Los servicios prestados por personas que realizan oficios o ejecutan trabajos directamente al público, o aquellos que se efectúan discontinua o esporádicamente a domicilio, **NO** dan origen al contrato de trabajo.



3.- Cuando Usted egrese del Colegio María Griselda valle y realice su práctica profesional, ¿Tiene derecho a Contrato de Trabajo? (**Art 8 inciso 3**)

- ❖ **Tampoco dan origen a dicho contrato los servicios que preste un alumno o egresado de una institución de educación superior o de la enseñanza media técnico-profesional, durante un tiempo determinado, a fin de dar cumplimiento al requisito de práctica profesional**



- ❖ La empresa en que realice dicha práctica le proporcionará colación y movilización, o una asignación compensatoria



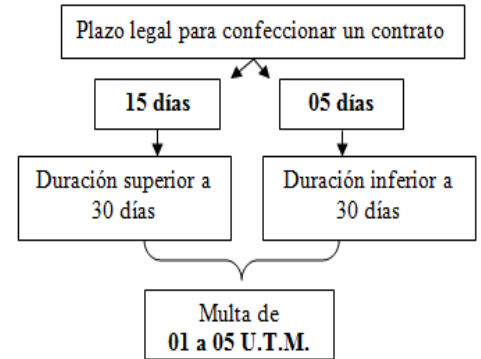
4.- Nombre a lo menos cuatro características que debe contener un Contrato de Trabajo (Art.9 inciso 1)

- ❖ **Consensual** (es aquel que se perfecciona por la mera voluntad explícita en la manifestación del consentimiento de las partes contratantes. Acuerdo entre los dos)
- ❖ **Constar por escrito**
- ❖ **Firmarse por ambas partes**
- ❖ **Dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante.**



5.- ¿Cuál es el tiempo legal para confeccionar un contrato legal según su tipo? Y ¿Qué multas debe pagar la empresa en caso de ausencia? (Art 9 inciso 2)

- ❖ **El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales.**



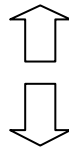
6.- ¿El empleador puede alterar la naturaleza de los servicios o lugar de trabajo? (Art 12 inciso 1)

- ❖ 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**



7.- ¿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 (Art. 12 inciso 2)

- ❖ **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.**



8.- 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? (Art.12 inciso 3)

- ❖ **El trabajador afectado podrá reclamar en el plazo de treinta días hábiles a contar de la ocurrencia del hecho, 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.**



EVALUACIÓN II PARTE: Del Contrato Individual

<p>1.- Situación que hace presumir la existencia de un Contrato, cuando el trabajador:</p> <p>a.- El trabajador está bajo dependencia b.- Empleador pagar por los servicios c.- Obligaciones recíprocamente d.- Todas son correctas</p>	<p>2.- Son servicios prestado por trabajadores que dan origen a un Contrato de Trabajo:</p> <p>a.- Gasfiter a domicilio b.- Vendedora esporádicamente a domicilio c.- Alumno en práctica d.- Secretaria de Ripley</p>
<p>3.- Es un beneficio que tiene un alumno en práctica?</p> <p>a.- Contrato de Trabajo b.- Colación y Movilización c.- Sueldo Mínimo Legal d.- Contrato de Aprendiz</p>	<p>4.- El Contrato de Trabajo tiene las siguientes características:</p> <p>a.- Consensual b.- Consta por escrito y firma de ambas partes c.- Confeccionarse en dos ejemplares d.- Todas son correctas</p>
<p>5.- Plazo en días que tiene el empleador para constar por escrito el Contrato de Trabajo por prestación de servicios superior a 30 días:</p> <p>a.- 5 b.- 10 c.- 15 d.- 20</p>	<p>6.- Plazo en días que tiene el empleador para constar por escrito el Contrato de Trabajo por prestación de servicios inferior a 30 días:</p> <p>a.- 5 b.- 10 c.- 15 d.- 20</p>
<p>7.- Plazo en días que tiene el empleador para constar por escrito el Contrato de Trabajo por prestación de servicios superior a 30 días:</p> <p>a.- 5 b.- 10 c.- 15 d.- 20</p>	<p>8.- Plazo en días que tiene el empleador para constar por escrito el Contrato de Trabajo por prestación de servicios inferior a 30 días:</p> <p>a.- 5 b.- 10 c.- 15 d.- 20</p>
<p>9.- ¿En cuántos ejemplares mínimo se debe confeccionar el Contrato de Trabajo? Mayores de 18 años</p> <p>a) 1 b) 2 c) 3 d) 4</p>	<p>10.- Multa máxima aplicada al empleador por no constar por escrito un Contrato de Trabajo:</p> <p>a) 5 U.F. b) 5 U.T.M. c) 10 U.T.A. d) 10 U.F.</p>
<p>11.- El empleador puede alterar anticipando o retrasando el ingreso a la jornada, con un máximo en minutos de:</p> <p>a.- 15 b.- 30 c.- 60 d.- 90</p>	<p>12.- Es el Tiempo de anticipación en días que tiene el empleador, para informar la distribución de tu nueva jornada de trabajo?</p> <p>a.- 10 b.- 20 c.- 30 d.- 60</p>
<p>13.- Si existe menoscabado, por un cambio en las condiciones contractuales: ¿Cuánto días hábiles tienes para reclamar?</p> <p>a.- 30 b.- 60 c.- 15 d.- 05</p>	<p>14.- El empleador podrá alterar la naturaleza de los servicios o el sitio o recinto en que ellos deban prestarse, siempre y cuando?</p> <p>a.- Labores similares b.- El recinto debe estar en la misma ciudad c.- Que no genere un menoscabo d.- Todas son correctas</p>

III PARTE "De la Nacionalidad" (Art. 19 al Art. 20)

1.- ¿Qué porcentaje a los menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad Chilena? (Art. 19 inciso 1)

- El ochenta y cinco por ciento, a lo 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? (Art.19 inciso 2)

- Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores.

Hasta 25 trabajadores



3.- ¿Quiénes son chilenos? (Art. 20 N° 3 y 4)

- Son los extranjero cuyo cónyuge o conviviente civil o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno



- Se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales



EVALUACIÓN II PARTE: De la Nacionalidad

<p>1.- Es el porcentaje mínimo de trabajadores que deben tener nacionalidad Chilena en una empresa:</p> <p>a.- 60 b.- 50 c.- 85 d.- 75</p>	<p>2.- Son los años que debe vivir un extranjero en Chile para que obtener la nacionalidad Chilena:</p> <p>a.- 05 b.- 03 c.- 10 d.- 08</p>
<p>3.- El porcentaje de trabajadores de nacionalidad Chilena No se exige para las empresas que ocupe mas de:</p> <p>a.- 35 b.- 25 c.- 30 d.- 28</p>	

IV PARTE “De Jornada de Trabajo” (Art. 21 al Art. 29)



1.- La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuantas horas a la semana? (**Art. 22 inciso 1**)

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

2.- ¿Cómo debe distribuirse la jornada en la semana? (mínimo de días y máximo) (**Art. 28 inciso 1**)

- El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

Diciembre 2020						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

Diciembre 2020						
Lunes	Martes	Miércoles	Jueves	Viernes	Sábado	Domingo
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24	25	26	27
28	29	30	31			

3.- ¿Cuántas horas ordinarias al día debo trabajar? (**Art. 28 inciso 2**)

- En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día,



4.- Las horas trabajadas en exceso, ¿Cómo se pagarán? (**Art. 29 inciso 2**)

- Las horas trabajadas en exceso se pagarán como extraordinarias



EVALUACIÓN IV De la Jornada de Trabajo

1.- La jornada semanal de un trabajador que se rige por el Código Laboral el máximo de horas es: a.- 45 b.- 40 c.- 48 d.- 60	2.- La jornada máxima legal de trabajo semanal, podrá distribuirse a la semana con un mínimo de días de: a) Siete b) Cuatro c) Cinco d) Seis
3.- Son las horas máxima de una jornada ordinaria <u>diaria</u> a.- 05 b.- 08 c.- 10 d.- 12	4.- Si una hora ordina tiene un valor de \$10.000, el valor hora extraordinaria será de: a.- \$10.000.- b.- \$ 5.000.- c.- \$ 15.000.- d.- \$20.000

V PARTE: “Horas Extraordinarias” (Art. 30 al Art. 33)

1.- ¿Qué se entiende por jornada extraordinaria? (Art.30)

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



Las que exceden del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

CONTRATADA POR	Nº Horas	Trabajaste	¿Cuántas Horas Extras?
Máximo Legal	45	48	3
Jornada Parcial de	30	33	3
Jornada Parcial de	38	38	0

2.- ¿Cuántas horas extraordinarias al día puedo trabajar? (Art. 31 inciso 1)

- 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.



3.- ¿Qué requisitos tienen las horas extraordinarias según el art. 32? (Art 32 inciso 1- 2 y 3)

- 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 3 meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

Enero	Febrero	Marzo
L Ma Mi J V S D	L Ma Mi J V S D	L Ma Mi J V S D
1 2 3 4 5 6	1 2 3	1 2 3
7 8 9 10 11 12 13	4 5 6 7 8 9 10	4 5 6 7 8 9 10
14 15 16 17 18 19 20	11 12 13 14 15 16 17	11 12 13 14 15 16 17
21 22 23 24 25 26 27	18 19 20 21 22 23 24	18 19 20 21 22 23 24
28 29 30 31	25 26 27 28	25 26 27 28 29 30 31



ABRIL 2019	MAYO 2019	JUNIO 2019
1 2 3 4 5 6	1 2 3 4	1
7 8 9 10 11 12 13	5 6 7 8 9 10 11	2 3 4 5 6 7 8
14 15 16 17 18 19 20	12 13 14 15 16 17 18	9 10 11 12 13 14 15
21 22 23 24 25 26 27	19 20 21 22 23 24 25	16 17 18 19 20 21 22
28 29 30	26 27 28 29 30 31	23 24 25 26 27 28 29
		30

No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, **CON CONOCIMIENTO DEL EMPLEADOR.**

4.- ¿Cómo se pagarán las horas extraordinarias? (Art 32 inciso 3)

- 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.



5.- ¿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? (**Art 32 inciso 4**)



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 empleador**

6.- ¿Cómo se controla la asistencia de los trabajadores? (**Art 33 inciso 1**)

- 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.



Control De Asistencia Biométrico- Huella Dactilar



EVALUACIÓN V PARTE De Horas Extraordinarias

<p>1.- La jornada que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor, se denomina Jornada:</p> <p>a.- Contractual b.- Ordinaria c.- Extraordinaria d.- Laboral</p>	<p>2.- Son el máximo de horas extraordinarias al día que puede pactar un trabajador:</p> <p>a.- 1 b.- 2 c.- 3 d.- 4</p>
<p>3.- Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse si:</p> <p>a.- No perjudiquen la salud del trabajador b.-Atiende necesidades temporales de la empresa c.- consta por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses d.- Todas son correctas</p>	<p>4.- Identifica la característica incorrecta de las Horas Extraordinarias</p> <p>a.- Las trabajadas en compensación de un permiso b.-Se puede renovar el pacto por acuerdo de las partes c.- La falta de pacto escrito, se considerarán las que se trabajen en exceso, con conocimiento del empleador d.- Deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con el sueldo</p>
<p>5.- Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del:</p> <p>a.- 30% b.- 50% c.- 85% d.- 100%</p>	<p>6.- Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, se llevará un registro que consistirá en:</p> <p>a.- Libro de asistencia b.- Reloj control con tarjetas de registro c.- Lector de huella biométrico d.- Todas son correctas</p>

VI "Descanso semanal" (Art. 34 al Art. 36)

Jornada Mañana

Jornada Tarde

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

- La jornada de trabajo se dividirá en dos partes

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



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



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



EVALUACIÓN VI PARTE: De Descanso semanal

<p>1.- La jornada de trabajo se dividirá en:</p> <p>a.- Una</p> <p>b.- Dos</p> <p>c.- Tres</p> <p>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</p> <p>b.- 120</p> <p>c.- 30</p> <p>d.- 90</p>
<p>3.- Son día de descanso:</p> <p>a.- Domingo</p> <p>b.- 1° de Mayo</p> <p>c.- Festivos</p> <p>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</p> <p>b.- Jueves</p> <p>c.- Viernes</p> <p>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</p> <p>b.- 21:00</p> <p>c.- 22:00</p> <p>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</p> <p>b.- 06:00</p> <p>c.- 08:00</p> <p>d.- 10:00</p>

