

 <p>PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE</p>	PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DE CHILE	Versión: 09
	<p>Formato</p> <p><b>DESCRIPTOR DE ACTIVIDADES DE EDUCACIÓN CONTINUA</b></p>	Fecha: 27/10/2021

## **UNIDAD**

Capacitación y Desarrollo UC

## **NOMBRE DE LA ACTIVIDAD**

### **Aplicación y uso de la legislación laboral vigente**

## **PRESENTACIÓN**

En el presente curso se repasan las normativas fundamentales de la legislación laboral vigente, las que tienen como finalidad regular el trato profesional y mantener una apropiada relación entre la empresa y sus trabajadores.

## **DESCRIPCIÓN**

Este programa formativo se fundamenta en las necesidades que manifiestan los profesionales a cargo de la gestión de recursos humanos, quienes por su ocupación deben manejar una serie de conocimientos sobre legislación laboral; tales como derechos y obligaciones que regulan la interacción profesional entre empleadores y trabajadores.

Durante el desarrollo del curso se entregarán conceptos constitutivos de la legislación laboral vigente. Además, se estudiarán las principales características de las instituciones que regularizan estas leyes.

Al finalizar, los participantes estarán preparados para aplicar la normativa laboral vigente y desarrollar de manera eficiente el proceso de administración de personal.

## **DIRIGIDO A/PÚBLICO OBJETIVO**

- Encargados o supervisores a cargo de personal.
- Administradores, asistentes o personal administrativo del área de Recursos Humanos.

## **REQUISITOS DE INGRESO**

Se sugiere contar con conocimientos básicos en administración y Recursos Humanos.

## **OBJETIVO DE APRENDIZAJE**

Aplicar la normativa laboral vigente en la gestión de personal y la regulación de derechos y deberes entre empleadores y trabajadores.

## **DESGLOSE**

### **RESULTADOS DE APRENDIZAJE/ CONTENIDOS**

- 1. Reconocer los principales conceptos del Derecho del Trabajo, su ámbito de aplicación, fuentes y principios legislativos.**
  - 1.1. Conceptos básicos de Derecho del Trabajo.
  - 1.2. Ámbitos donde se aplica el Derecho del Trabajo en nuestro país.
  - 1.3. Fuentes del Derecho del Trabajo.
    - 1.3.1. Fuentes generales con efecto en materia laboral.
    - 1.3.2. Fuentes particulares del Derecho Laboral.
  - 1.4. Principios del derecho laboral.
    - 1.4.1. Principio protector.
      - 1.4.1.1. Regla in dubio pro-operario.
      - 1.4.1.2. Regla de la norma más favorable.
      - 1.4.1.3. Regla de la condición más favorable.
    - 1.4.2. Principio de continuidad de la relación laboral.
    - 1.4.3. Principio de la primacía de la realidad.
      - 1.4.3.1. Cláusulas tácitas.
      - 1.4.3.2. Las reglas de conducta.
    - 1.4.4. Principio de la razonabilidad.
    - 1.4.5. Principio de la irrenunciabilidad.
  
- 2. Definir los elementos constitutivos del contrato de trabajo y su clasificación según permanencia.**
  - 2.1. Contrato individual del trabajo.
    - 2.1.1. Concepto.
    - 2.1.2. Elementos del contrato individual de trabajo.
      - 2.1.2.1. Sujetos.
      - 2.1.2.2. Objeto.
      - 2.1.2.3. Subordinación y dependencia.
  - 2.2. Presunción legal de existencia del contrato individual de trabajo.
  - 2.3. Clasificación del contrato individual de trabajo.
    - 2.3.1. Indefinido.
    - 2.3.2. A plazo fijo.
    - 2.3.3. Por obra o faena.
  - 2.4. Formalidad del contrato individual de trabajo.
  - 2.5. Modificación del contrato individual de trabajo.
  - 2.6. Contenido del contrato de trabajo.
  - 2.7. Menciones obligatorias del contrato de trabajo.
  - 2.8. Normas de la nacionalidad en materia laboral.
    - 2.8.1. Discriminación positiva.
    - 2.8.2. Permisos para trabajadores extranjeros.
    - 2.8.3. Requisitos para que extranjeros trabajen en Chile.
    - 2.8.4. Normas laborales y previsionales de los extranjeros en Chile.
    - 2.8.5. Cláusulas especiales para trabajadores extranjeros.
  - 2.9. Normas de la capacidad laboral.
  - 2.10. De la protección a la maternidad, la paternidad y la vida familiar.
    - 2.10.1. Ámbito de aplicación.

- 2.10.2. Fuero maternal.
- 2.10.3. Descanso maternal.
- 2.10.4. Descanso postnatal.
- 2.10.5. Permiso postnatal parental.
- 2.10.6. Permiso del padre por nacimiento de un(a) hijo(a).
- 2.10.7. Permiso por enfermedad grave de un(a) hijo(a) menor de 1 año.
- 2.10.8. Permiso por enfermedad grave de un(a) hijo(a) menor de 18 años.
- 2.10.9. Permiso por fallecimiento de un(a) hijo(a) en gestación, hijo(a), cónyuge o padres.
- 2.10.10. Derecho a traslado.
- 2.10.11. Derecho a sala cuna.
- 2.10.12. Derecho a dar alimento.
- 2.10.13. Asignación de maternidad.
- 2.10.14. Fiscalización, sanciones y prescripción.
- 2.11. Ius Variandi.
  - 2.11.1. Ius Variandi General.
  - 2.11.2. Procedimiento de reclamo.
  - 2.11.3. Ius Variandi especial.

### **3. Identificar las distintas jornadas de trabajo, su fuente y aplicación según la situación contractual del trabajador.**

- 3.1. La jornada de trabajo.
- 3.2. Clasificación de la jornada de trabajo.
- 3.3. Jornada ordinaria de trabajo legal.
- 3.4. Trabajadores excluidos del límite de la duración de la jornada ordinaria semanal.
- 3.5. Jornada ampliada o mayor.
- 3.6. Jornada extraordinaria de trabajo.
- 3.7. Jornada parcial.
- 3.8. Registro de asistencia.
- 3.9. Los descansos.
  - 3.9.1. Descanso dentro de la jornada.
  - 3.9.2. Descanso entre jornadas.
  - 3.9.3. Descanso semanal.
  - 3.9.4. Trabajadores exceptuados del descanso semanal.
  - 3.9.5. Sistema excepcional de distribución de la jornada de trabajo.
  - 3.9.6. Descanso anual.
    - 3.9.6.1. Feriado anual.
    - 3.9.6.2. Feriado progresivo.
    - 3.9.6.3. Feriado colectivo.
    - 3.9.6.4. Feriado proporcional.

### **4. Determinar las distintas causales de suspensión de contrato de trabajo que se amparan en la actual legislación laboral.**

- 4.1. Suspensión del contrato por acuerdo de las partes.
- 4.2. Suspensión por circunstancias que afectan al trabajador.
- 4.3. Suspensión por circunstancias que afectan al empleador.
- 4.4. Suspensión por conflicto colectivo.
- 4.5. Ley de protección al empleo.

## **5. Examinar las diferentes causales y formalidades en la terminación del contrato individual de trabajo.**

### 5.1. Causales objetivas.

- 5.1.1. Mutuo acuerdo de las partes.
- 5.1.2. Renuncia del trabajador.
- 5.1.3. Muerte del trabajador.
- 5.1.4. Vencimiento del plazo convenido.
- 5.1.5. Conclusión del trabajo o servicio.
- 5.1.6. Caso fortuito o fuerza mayor.

### 5.2. Causales de caducidad.

- 5.2.1. Conductas indebidas, de carácter grave, debidamente comprobada.
- 5.2.2. Falta de probidad.
- 5.2.3. Conductas de acoso sexual.
- 5.2.4. Vías de hecho.
- 5.2.5. Injurias.
- 5.2.6. Conducta inmoral del trabajador.
- 5.2.7. Negociaciones prohibidas por escrito dentro del giro del negocio.
- 5.2.8. Inasistencia injustificada del trabajador.
- 5.2.9. Abandono del trabajo.
- 5.2.10. Actos u omisiones o imprudencias temerarias.
- 5.2.11. Perjuicio material intencionado (sabotaje).
- 5.2.12. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.
- 5.2.13. Necesidades de la empresa.
- 5.2.14. Desahucio pagado.
- 5.2.15. Causal especial de procedimiento concursal de liquidación.
- 5.2.16. Autodespido o despido indirecto.

### 5.3. El aviso del despido.

### 5.4. La nulidad del despido.

### 5.5. Finiquito.

- 5.5.1. Formalidades generales.
- 5.5.2. Acreditación del pago de cotizaciones previsionales.
- 5.5.3. Oportunidad para extender el finiquito y pagar las prestaciones en él convenidas.
- 5.5.4. Omisión de las formalidades.
- 5.5.5. Efectos del finiquito.

## **6. Manejar los derechos que amparan al trabajador despedido.**

- 6.1. Indemnizaciones procedentes al término del contrato.
- 6.2. Indemnización sustitutiva del aviso previo
- 6.3. Indemnización por años de servicio.
- 6.4. Última remuneración mensual devengada.

## **7. Analizar la relevancia del fuero laboral y sus efectos sobre el titular.**

- 7.1. Titulares de fuero laboral.
- 7.2. El desafuero.
- 7.3. Separación provisional.
- 7.4 Efecto del despido de trabajador no desafortado.

**8. Aplicar los procedimientos laborales fundamentales ante la Dirección del Trabajo.**

- 8.1. Procedimiento laboral de denuncia ante la Inspección del Trabajo.
- 8.2. Procedimiento de fiscalización por parte de la Dirección del Trabajo.
- 8.3. Procedimiento laboral de reclamo ante la Inspección del Trabajo.
- 8.4. Audiencia de conciliación en la Inspección de Trabajo.
- 8.5. Reclamación de multas.

**9. Administrar las nuevas normativas y medidas laborales asociadas al COVID -19.**

- 9.1. Aspectos generales.
- 9.2. Clasificación casos vinculados a Covid -19.
- 9.3. Obligaciones establecidas para la empresa en materias de COVID 19.
- 9.4. Fiscalización y sanciones.
- 9.5. Responsabilidad del empleador.
- 9.6. Teletrabajo y reincorporación laboral.

**EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES**

Los participantes aprobarán el curso con nota mínima 4,0 en escala de 1,0 a 7,0.

Tendrán las siguientes evaluaciones y ponderaciones:

- 1 prueba teórica en la cual se incluirán todos los conceptos tratados en el curso. Esta actividad será valorada con pauta de evaluación y su ponderación equivale al 40% de la nota final del curso.

\*El criterio a evaluar con esta actividad, es que los alumnos reconozcan y relacionen en forma correcta los aspectos conceptuales tratados en la asignatura.

- 2 pruebas prácticas al finalizar el curso, en donde los participantes deberán analizar un caso planteado y aplicar los conocimientos adquiridos durante el curso. Ambas actividades serán valoradas con una rúbrica y su ponderación equivale al 60% de la nota final del curso.

\*El criterio a evaluar con estas actividades, es la correcta aplicación de los contenidos y competencias adquiridas por el participante del curso.