

APLICACIÓN DE LA NORMATIVA LABORAL ACTUALIZADA, CONSIDERANDO REGULACIÓN ENTRE RELACIONES ENTRE EMPLEADORES Y TRABAJADORES

Duración: 250 Horas (Modalidad E-learning)
Código SENCE: 1238036226

OBJETIVO GENERAL

A través de este curso, desde Chile Capacita, aspiramos a instalar en los participantes las competencias y habilidades necesarias para comprender y aplicar la normativa laboral actualizada que regula la relación entre empleador y trabajadores en Chile. Esto incluye el conocimiento de las leyes y regulaciones pertinentes, así como la jurisprudencia administrativa que afecta el término de la relación laboral.

Junto con la revisión de la normativa legal para la mejor comprensión de parte del participante de las diferentes materias se citará y analizará la jurisprudencia sobre cada uno de los temas que se vayan tratando.

CONTENIDOS:

MÓDULO 1: EL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

UNIDAD 1: PRINCIPIOS DEL DERECHO LABORAL

- ✓ Principio Protector.
- ✓ Representación del empleador.
- ✓ Principio de continuidad de la empresa.
- ✓ Principio de primacía de la Realidad.
- ✓ Principio de certeza jurídica.
- ✓ Principio de la Irrenunciabilidad de los derechos Laborales.
- ✓ Principio de la buena fe.
- ✓ Principio de libertad de trabajo y de la prohibición de la discriminación laboral.
- ✓ El principio de igualdad de remuneraciones entre hombres y mujeres.

UNIDAD 2: CONCEPTO Y ELEMENTOS DEL CONTRATO

- ✓ Concepto y Elementos.
- ✓ Presunción de Existencia de un Contrato.
- ✓ Labores que no dan Origen a un Contrato de Trabajo.
- ✓ Las Prácticas Profesionales.
- ✓ Obligaciones del empleador.
- ✓ Obligaciones del trabajador.
- ✓ Diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de prestación de servicios a honorarios.
- ✓ Contrato de trabajo de los dueños o socios de la empresa.

UNIDAD 3: CONCEPTO DE EMPLEADOR –EMPRESA (REGULACIÓN DEL MULTI RUT)

- ✓ Concepto de empleador contemplado en el artículo 3 del Código del Trabajo.
- ✓ Requisitos para que 2 o más empresas sean consideradas como un solo empleador.
- ✓ El Procedimiento judicial para resolver estas materias.
- ✓ Quienes pueden interponer este tipo de acción judicial.



- ✓ *Limitaciones en cuanto a la oportunidad de interponer las acciones judiciales.*
- ✓ *Contenido mínimo de las sentencias que el tribunal emita.*
- ✓ *Sanciones que puede aplicar el tribunal a las empresas afectadas.*
- ✓ *Efectos de la sentencia.*
- ✓ *Obligación del tribunal de solicitar informe a la Dirección del Trabajo en estas materias, Contenido del informe y oportunidad de solicitarlo.*
- ✓ *Efectos respecto de obligaciones laborales y previsionales.*
- ✓ *Efectos en materias colectivas.*
 - ✓ *Respecto de las organizaciones sindicales.*
 - ✓ *En materia de negociación colectiva.*
 - ✓ *Negociación Colectiva De Los Sindicatos Interempresas.*
 - ✓ *En la oportunidad para la presentación de los proyectos de contratos colectivos, la suspensión de los plazos y efectos en las negociaciones colectivas.*

UNIDAD 4: LA ESCRITURACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

- ✓ *Obligación de escrituración.*
- ✓ *Sanciones para el empleador ante la falta de escrituración.*
- ✓ *Negativa del trabajador de firmar contrato de trabajo.*
- ✓ *Obligación de mantener copia en los lugares de trabajo.*
- ✓ *Registro de contratos de trabajo y términos de contratos en el sitio electrónico de la dirección del trabajo.*
- ✓ *Registro electrónico laboral (REL)*
- ✓ *Cláusulas mínimas u obligatorias de los contratos de trabajo.*
- ✓ *Otras cláusulas permitidas.*
- ✓ *Cláusulas prohibidas.*
- ✓ *Las cláusulas tácitas.*
- ✓ *La regla de conducta.*
- ✓ *Tipos de contrato según su duración.*
 - ✓ *El contrato indefinido.*
 - ✓ *El contrato de plazo fijo.*
 - ✓ *El contrato por obra o faena.*
- ✓ *Consideraciones sobre contratos especiales.*
 - ✓ *El contrato de trabajo de menores de 18 años.*
 - ✓ *El contrato de aprendizaje.*
 - ✓ *El contrato Personas con discapacidad.*

UNIDAD 5: MODIFICACIONES Y ACTUALIZACIONES

- ✓ *Tipos de Modificaciones que se pueden realizar*
- ✓ *Las actualizaciones obligatorias*

UNIDAD 6: EL IUS VARIANDI O MODIFICACIÓN UNILATERAL DEL CONTRATO POR PARTE DEL EMPLEADOR

- ✓ *El Cambio del lugar de prestación de los servicios.*
- ✓ *El Cambio de las labores y funciones del trabajador.*
- ✓ *La doctrina del menoscabo.*
- ✓ *El Cambio a la distribución diaria de la jornada de trabajo.*

- ✓ *Plazo de reclamación por parte del trabajador.*

UNIDAD 7: LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS EFECTOS

- ✓ *El caso fortuito o fuerza mayor.*
- ✓ *Oportunidad en la cual se configura el caso fortuito.*
- ✓ *Remuneración de los periodos de inactividad cuando no exista fuerza mayor o caso fortuito.*
- ✓ *Situaciones resueltas por la Dirección del Trabajo.*
- ✓ *La suspensión de mutuo acuerdo de las partes.*

UNIDAD 8: EL TRABAJO A DISTANCIA Y EL TELETRABAJO

- ✓ *Situación de los trabajadores contratados bajo la modalidad de teletrabajo antes de la entrada en vigencia de la nueva normativa.*
- ✓ *Definición de trabajo a distancia y teletrabajo.*
- ✓ *Importancia de la oportunidad en que se pactó el teletrabajo o el trabajo a distancia.*
- ✓ *Obligación de registrar los contratos en la Dirección del Trabajo.*
- ✓ *Los derechos laborales de los teletrabajadores y trabajadores a distancia.*
- ✓ *Los derechos fundamentales de quienes pactan trabajo a distancia o teletrabajo.*
- ✓ *El lugar de prestación de los servicios.*
- ✓ *La jornada de trabajo y su distribución.*
- ✓ *El tiempo de desconexión.*
- ✓ *Cláusulas especiales a incluir en el contrato de trabajo.*
- ✓ *Provisión por parte del empleador de equipos, las herramientas y los materiales para el trabajo.*
- ✓ *Seguridad y salud en el trabajo.*
- ✓ *Sanciones a las que se exponen las empresas que no den cumplimiento a las normas especiales que regulan el teletrabajo y el trabajo a distancia.*
- ✓ *Disposiciones del Código del Trabajo*

MÓDULO 2: LA DURACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA JORNADA DE TRABAJO Y SU CONTROL

UNIDAD 1: REGISTRO CONTROL DE ASISTENCIA

- ✓ *Obligación de implementación.*
- ✓ *Tipos de registros de asistencia.*
- ✓ *Forma de llevar el registro de asistencia.*
- ✓ *Las Correcciones o enmendaduras.*
- ✓ *Sanciones aplicables a la empresa.*
- ✓ *Sanciones por parte del empleador al trabajador que no lleva correctamente el registro de asistencia.*
- ✓ *Ubicación del registro de control de asistencia.*
- ✓ *Tiempo destinado a la colación y registro de asistencia.*
- ✓ *Registro de asistencia trabajadores excluidos de limitación de jornada.*
- ✓ *El Registro de asistencia computacional.*

UNIDAD 2: LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO Y LOS DESCANSOS

- ✓ *Concepto de jornada.*
- ✓ *Los atrasos y el ingreso a la empresa.*
- ✓ *Jornada ordinaria máxima semanal.*



- ✓ *Trabajadores excluidos de la limitación de jornada.*
 - ✓ *Pacto de una jornada determinada.*
 - ✓ *Fiscalización superior inmediata.*
 - ✓ *Gerentes.*
 - ✓ *Apoderados con facultades de administración.*
 - ✓ *Prestación de servicios para distintos empleadores.*
 - ✓ *Permanencia en el lugar de trabajo.*
 - ✓ *Prestación de servicios fuera del establecimiento de la empresa.*
 - ✓ *Pacto transitorio de exclusión de limitación de jornada.*
 - ✓ *Pacto de una determinada hora de llegada al lugar de trabajo.*
 - ✓ *Permisos sindicales trabajadores excluidos de limitación de jornada.*
 - ✓ *El descanso semanal.*
 - ✓ *Domingos libres en el mes calendario.*
 - ✓ *Exclusión limitación de jornada de supervisores.*
 - ✓ *Forma De Pactar La Exclusión De Limitación De Jornada.*
- ✓ *Distribución de la jornada ordinaria de trabajo.*
 - ✓ *Máximo de días continuos de trabajo y Máximo de horas ordinarias por día.*
 - ✓ *Concepto de semana.*
 - ✓ *Concepto de día.*
- ✓ *El descanso para colación.*
 - ✓ *Concepto y Duración.*
 - ✓ *Registro del Tiempo Destinado a Colación.*
 - ✓ *Pacto en los contratos de trabajo.*
 - ✓ *Facultad del empleador de establecer la oportunidad en que se hará uso del descanso para colación.*
 - ✓ *Inicio y término del descanso para colación.*
 - ✓ *Facultad de los trabajadores de salir del recinto de la empresa durante el descanso de colación.*
 - ✓ *Otras interrupciones de la jornada de trabajo.*
 - ✓ *Trabajadores excluidos del descanso de colación.*
 - ✓ *Descanso de colación jornadas que contemplan un número reducido de horas diarias.*
- ✓ *Descanso entre jornadas de trabajo (descanso diario).*
- ✓ *Descanso semanal en domingo y festivos (regla general).*
 - ✓ *Concepto y duración.*
 - ✓ *Imprudencia de exigir a los trabajadores prestar servicios en días de descanso.*
 - ✓ *Imprudencia de la compensación del descanso en dinero.*
 - ✓ *Infracciones no subsanables.*
 - ✓ *Imprudencia de realización de horas extras horas extras en domingo o festivo.*
 - ✓ *Prohibición de trabajar los domingos y festivos.*
 - ✓ *Descanso en día sábado por motivos religiosos.*
- ✓ *La Extensión de la jornada ordinaria de trabajo.*
 - ✓ *Extensión de la jornada ordinaria de trabajo dependientes del comercio.*



- ✓ *Extensión de la jornada ordinaria de trabajo ante situaciones especiales en las empresas.*
- ✓ *El caso fortuito o fuerza mayor.*
- ✓ *Arreglos o reparaciones imposterables en las maquinarias o instalaciones.*
- ✓ *El trabajo en horario nocturno.*

UNIDAD 3: LA JORNADA ORDINARIA DE TRABAJO Y LOS DESCANSOS

- ✓ *Excepción del descanso dominical.*
- ✓ *Labores exceptuadas del descanso en domingos y festivos.*
- ✓ *Forma de distribuir la jornada de trabajo.*
- ✓ *Forma de otorgar los descansos semanales.*
- ✓ *Duración del descanso compensatorio.*
- ✓ *Los festivos laborados.*
- ✓ *Obligación de otorgar al menos 2 domingos libres al mes.*
- ✓ *Feridos irrenunciabables dependientes del comercio.*

UNIDAD 4: LAS JORNADAS PARCIALES DE TRABAJO

- ✓ *Concepto de jornada parcial.*
- ✓ *Número de horas semanales que se pueden pactar y Normativa aplicable según el número de horas pactadas.*
- ✓ *Normas especiales respecto de los contratos a tiempo parcial.*
- ✓ *Normas aplicables a los contratos de más de 30 horas semanales.*
- ✓ *Sueldo mínimo proporcional a la jornada convenida.*
- ✓ *Número de días en que se pueden distribuir la jornada y máximo de horas ordinarias diarias.*
- ✓ *Compensación de los festivos laborados en jornada parcial.*
- ✓ *Jornadas parciales distribuidas en menos de 5 días a la semana y el otorgamiento de a lo menos 2 domingos libres al mes.*
- ✓ *Análisis de la actual doctrina dirección del trabajo respecto de jornadas parciales distribuidas en menos de 5 días a la semana*

UNIDAD 5: JORNADA EXTRAORDINARIA DE TRABAJO (SOBRETIEPO)

- ✓ *Concepto de horas extras.*
- ✓ *Labores en las cuales se pueden realizar horas extras y Máximo de horas extras por día*
- ✓ *Los pactos de horas extras.*
- ✓ *Horas extras en día sábado cuando la jornada ordinaria de trabajo se distribuye de lunes a viernes.*
- ✓ *Horas extraordinarias en compensación de un permiso.*
- ✓ *Determinación de las horas extras.*
- ✓ *Procedimiento para el cálculo según el tipo de jornada de los trabajadores.*
 - ✓ *Trabajadores no exceptuados del descanso dominical.*
 - ✓ *Trabajadores exceptuados del descanso en domingos y festivos.*
- ✓ *Pago de las horas extraordinarias.*
- ✓ *Determinación del valor de horas extras.*
- ✓ *Los Factores de horas extraordinarias.*
- ✓ *Remuneraciones que tiene el carácter de sueldo y que deben ser consideradas para el cálculo del valor de las horas extraordinarias.*



- ✓ Efecto de la semana corrida de los sueldos diarios y por hora en el cálculo de las horas extraordinarias.

UNIDAD 6: SANCIONES APLICABLES A LAS EMPRESAS POR INCUMPLIMIENTO A LAS NORMAS SOBRE JORNADA DE TRABAJO Y DESCANSO

- ✓ Multas administrativas cursadas por la Dirección del Trabajo.
- ✓ Suspensión de labores ante excesos de jornada.

MÓDULO 3: EL REGLAMENTO INTERNO, LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD Y LAS MEDIDAS DE CONTROL QUE EL EMPLEADOR PUEDE IMPLEMENTAR

UNIDAD 1: CONCEPTO Y OBLIGATORIEDAD DE CONFECCIONAR REGLAMENTO INTERNO

- ✓ Concepto.
- ✓ Finalidad del Reglamento Interno.
- ✓ Forma de pactar el cumplimiento de las disposiciones del reglamento interno en el contrato de trabajo.
- ✓ Obligatoriedad de implementación.
- ✓ Obligación de los trabajadores de cumplir con las disposiciones del reglamento interno.
- ✓ Empresas con menos de 10 trabajadores permanentes.
- ✓ Impugnación de las normas contenidas en el reglamento interno.
- ✓ El principio de continuidad de la empresa y el reglamento interno.
- ✓ Obligación del empleador de mantener en reserva la información de los trabajadores.

UNIDAD 2: PROCEDIMIENTO PARA SU IMPLEMENTACIÓN Y MODIFICACIÓN

- ✓ La confección del reglamento.
- ✓ Publicación.
- ✓ Entrega sindicatos y comités paritarios.
- ✓ Darse a conocer a los trabajadores.
- ✓ Entrega a los trabajadores.
- ✓ Depósito en la Inspección del Trabajo y Seremi de Salud.
- ✓ Facultades de la Dirección del Trabajo y la Seremi de Salud.
- ✓ Las modificaciones de los reglamentos internos.

UNIDAD 3: CONTENIDO MÍNIMO DEL REGLAMENTO INTERNO DE ORDEN HIGIENE Y SEGURIDAD

- ✓ Contenido mínimo según artículos 153 y 154 del Código del Trabajo.
- ✓ Las normas de higiene y seguridad.
- ✓ Análisis artículo 154 del Código del Trabajo.
- ✓ Otras materias que se regulan vía reglamento interno.
 - ✓ Consumo de tabaco en la empresa.
 - ✓ Ley N° 20.393, sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas.

UNIDAD 4: SANCIONES APLICABLES AL TRABAJADOR ANTE LOS INCUMPLIMIENTOS DEL REGLAMENTO INTERNO

- ✓ Sanciones que el empleador puede aplicar.
- ✓ Las multas en dinero.
- ✓ Posibilidad de poner término a la relación laboral y las consideraciones a tener presente en materia de la causal de término a utilizar.

UNIDAD 5: LOS MECANISMOS DE CONTROL APLICABLES A LOS TRABAJADORES



- ✓ *Facultad del empleador de establecer controles a su personal.*
- ✓ *Requisitos para su implementación.*
- ✓ *Tipos de controles al personal que se pueden implementar.*
 - ✓ *Registro control de asistencia.*
 - ✓ *Revisión de Bolsos.*
 - ✓ *Revisión y control del personal, de sus efectos privados o de sus casilleros.*
 - ✓ *Instalación de Cámaras de Vigilancia.*
 - ✓ *Controles de alcohol y drogas.*
 - ✓ *Controles de alcohol y drogas en accidentes laborales.*
 - ✓ *Situación de los trabajadores que prestan servicios en faenas mineras.*
 - ✓ *Control de medios informáticos (acceso a Internet y uso de correos electrónicos).*
 - ✓ *Control de los recursos de la empresa, uso de teléfonos.*
 - ✓ *Realización de exámenes médicos.*
 - ✓ *Situación de los trabajadores que prestan servicios en faenas mineras.*
 - ✓ *Evaluaciones de desempeño.*

UNIDAD 6: LA INCLUSIÓN LABORAL DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD

- ✓ *Disposiciones que incorporó al código del trabajo la ley N° 21.015.*
- ✓ *Entrada en vigencia de las disposiciones de la Ley N° 21.015.*
- ✓ *Obligación de contratación de personas con discapacidad.*
- ✓ *Empresas que deben cumplir esta obligación.*
- ✓ *Requisitos para que una persona sea considerada con discapacidad para efectos de esta normativa.*
- ✓ *Forma de determinar el número de trabajadores con discapacidad que se deben contratar.*
- ✓ *Alternativas de cumplimiento que tienen las empresas donde no sea posible contratar el porcentaje de personas con discapacidad exigido.*
- ✓ *Situación de 2 o más empresas calificadas como un solo empleador.*
- ✓ *Oportunidad del cumplimiento de la obligación de contratación de a lo menos, un 1% de personas con discapacidad o que sean asignatarias de una pensión de invalidez.*
- ✓ *Registro en la Inspección del Trabajo de los contratos de trabajo de los trabajadores con discapacidad.*
- ✓ *Los contratos de aprendizaje de personas con discapacidad.*
- ✓ *Ingreso mínimo mensual de los trabajadores con discapacidad mental.*
- ✓ *Fiscalización de las normas sobre inclusión laboral de las personas con discapacidad.*
- ✓ *Pacto para trabajadores con responsabilidades familiares del artículo 376 del Código del Trabajo.*
- ✓ *Obligación del empleador que ocupe 100 o más trabajadores de tener contratado al menos una persona que se desempeñe en funciones relacionadas con recursos humanos dentro de la empresa que cuente con conocimientos específicos en materias que fomenten la inclusión laboral (Ley N° 21.275).*

MÓDULO 4: LAS NORMAS DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y LA VIDA FAMILIAR.

UNIDAD 1: ÁMBITO DE APLICACIÓN DE ESTA NORMATIVA

- ✓ *Personas protegidas.*
- ✓ *Efectos en las relaciones laborales.*
- ✓ *Prohibición de discriminar a la mujer por estado de gravidez.*



- ✓ *Instituciones que pueden fiscalizar el cumplimiento de estas normas.*

UNIDAD 2: EL FUERO MATERNAL

- ✓ *Personas amparadas por el fuero maternal.*
- ✓ *Duración del fuero.*
- ✓ *Efectos de la ley sobre crianza protegida en la duración del fuero maternal.*
- ✓ *Extensión del fuero maternal de la Ley N° 21.260.*
- ✓ *El desafuero.*
- ✓ *Pérdida del fuero.*
- ✓ *Reincorporación de trabajadores despedidos en ignorancia de que contaban con fuero.*
- ✓ *Situación de las trabajadoras que ha presentado renuncia voluntaria a su trabajo.*
- ✓ *Fuero maternal y trabajo de menores.*
- ✓ *Fuero maternal trabajadoras transitorias contratadas a través de una Empresa de Servicios Transitorios.*
- ✓ *Fuero maternal y quiebra de la empresa.*

UNIDAD 3: NORMAS ESPECIALES DE PROTECCIÓN A LA MUJER EMBARAZADA

- ✓ *Labores prohibidas para las mujeres embarazadas.*
- ✓ *El trabajo en horario nocturno.*
- ✓ *Labores que Obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos a la trabajadora.*
- ✓ *Labores que obliguen a permanecer largo tiempo de pie.*
- ✓ *Traslado a labores no perjudiciales.*
- ✓ *Aplicación de las disposiciones del artículo 12 del código del trabajo ante el cambio de labores de la trabajadora embarazada.*
- ✓ *Teletrabajo o trabajo a distancia durante alerta sanitaria o estado de excepción constitucional.*

UNIDAD 4: LOS DESCANSOS DE MATERNIDAD

- ✓ *Descanso prenatal.*
- ✓ *Descanso post natal.*
- ✓ *Permiso postnatal de 12 semanas completas para el trabajador o trabajadora que tiene cuidado personal o adopte un menor de 6 meses.*
- ✓ *Formalidades para hacer uso de los descansos de pre y post natal.*
- ✓ *El postnatal parental.*
- ✓ *El derecho a subsidio.*

UNIDAD 5: DERECHO A SALA CUNA

- ✓ *Empresas obligadas a proporcionar sala cuna.*
- ✓ *Disminución del número de mujeres contratadas en la empresa.*
- ✓ *Personas que tienen el derecho.*
- ✓ *Derecho sala cuna trabajadoras (res) que prestan servicios bajo la modalidad de trabajo a distancia o bien en teletrabajo.*
- ✓ *Derecho a sala cuna trabajadoras transitorias contratadas a través de una Empresa de servicios transitorio (est).*
- ✓ *Trabajo en horario nocturno.*
- ✓ *Duración del beneficio.*
- ✓ *Formas de otorgar el beneficio.*



- ✓ *Facultad del empleador de designar la sala cuna.*
- ✓ *Ubicación de la sala cuna.*
- ✓ *Obligación de que las salas cunas cuente con autorización de funcionamiento o reconocimiento oficial del Ministerio de Educación.*
- ✓ *Obligación de pago de los gastos de sala cuna por parte del empleador.*
- ✓ *Administración de terceros del beneficio de sala cuna.*
- ✓ *Posibilidad de compensar en dinero la sala cuna.*
- ✓ *Efecto de las vacaciones y licencias médicas en el derecho a sala cuna.*
- ✓ *Pago de pasajes por traslado a sala cuna.*

UNIDAD 6: EL PERMISO DE ALIMENTACIÓN POR HIJOS MENORES DE 2 AÑOS

- ✓ *Personas que tienen derecho a este permiso.*
- ✓ *Forma de otorgar este permiso.*
- ✓ *Duración de este permiso.*
- ✓ *Ampliación del permiso para trasladarse a la sala cuna y pago de pasajes.*
- ✓ *Número de horas de permiso en caso de existir más de un hijo menor de 2 años.*
- ✓ *Trabajadoras a tiempo parcial y trabajadoras que hacen uso del post natal parental en la modalidad de media jornada.*
- ✓ *Uso del permiso cuando la trabajadora tiene más de un empleador.*
- ✓ *Acumulación de las horas de permiso de alimentación del hijo menor de 2 años.*
- ✓ *Forma de cálculo de la remuneración.*
- ✓ *La lactancia materna y su ejercicio.*

UNIDAD 7: PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO

- ✓ *Beneficiarios del permiso.*
- ✓ *Número de días.*
- ✓ *Forma de utilizarlos.*
- ✓ *Imputación de los días de permiso del artículo 195 del código del trabajo a beneficios contractuales.*
- ✓ *Licencia médica durante el periodo en el cual puede hacer uso del permiso.*
- ✓ *Situación de trabajadores con contrato de plazo fijo u obra o faena.*
- ✓ *Obligación de solicitar el permiso al empleador.*
- ✓ *Trabajadores contratados a tiempo parcial.*
- ✓ *Forma de calcular la remuneración.*

UNIDAD 8: EL PERMISO POR MATRIMONIO Y ACUERDO UNIÓN CIVIL

- ✓ *Número de días.*
- ✓ *Forma de utilizarlos.*
- ✓ *Formalidades en la utilización.*
- ✓ *Procedencia del permiso en caso de matrimonio religioso.*
- ✓ *Sanciones para el trabajador que no acredita la efectividad del matrimonio.*
- ✓ *Imputación de los días de permiso a beneficios contractuales.*

UNIDAD 9: OTROS PERMISOS CONTEMPLADOS EN LAS NORMAS DE PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD, LA PATERNIDAD Y VIDA FAMILIAR

- ✓ *Permisos por enfermedad de hijo menor de un año.*



- ✓ *Permiso por accidente grave o de una enfermedad grave, aguda y con riesgo de muerte de hijo menor de 18 años, por hijos con discapacidad.*

UNIDAD 10: SEGURO PARA EL ACOMPAÑAMIENTO DE NIÑOS Y NIÑAS (LEY SANNA)

- ✓ *Personas Beneficiadas.*
- ✓ *Contingencias Protegidas Establecidas en la Ley N° 21.063.*
- ✓ *Causantes del Seguro, según Edad y Contingencia Protegida por el SANNA.*
- ✓ *Requisitos Generales para Acceder al SANNA.*
- ✓ *Requisitos de Afiliación y Cotizaciones según la Calidad Jurídica del Trabajador o Trabajadora.*
- ✓ *Condiciones de Acceso al Seguro según la Contingencia Protegida.*
- ✓ *Fuero laboral Trabajadores que Utilizan Licencia Ley SANNA.*
- ✓ *Traspaso del Permiso entre Beneficiarios.*
- ✓ *Tramitación de la licencia médica SANNA en la COMPIN.*
- ✓ *Cotización de Cargo del Empleador.*
- ✓ *Cotización Durante Períodos de Licencia Médica de los Trabajadores.*
- ✓ *Consideraciones en la Tramitación de Licencias Médicas.*

MÓDULO 5: LOS PERMISOS Y VACACIONES DEL PERSONAL

UNIDAD 1: PERMISO A LOS TRABAJADORES

- ✓ *Permiso por muerte de familiares.*
- ✓ *Requisitos para impetrar los días de permiso.*
- ✓ *Permiso por muerte de hijo, cónyuge o conviviente civil.*
 - ✓ *Número de días.*
 - ✓ *Forma de utilizarlos.*
 - ✓ *Fuero laboral por estas circunstancias.*
 - ✓ *Suspensión de las vacaciones en caso de muerte de hijo o cónyuge.*
- ✓ *Permiso por muerte de hijo en gestación.*
 - ✓ *Número de días.*
 - ✓ *Forma de utilizarlos.*
- ✓ *Permiso muerte del hermano, padre o la madre del trabajador.*
 - ✓ *Número de días*
 - ✓ *Forma de utilizarlos.*
- ✓ *Imputación de los días de permiso del artículo 66 del código del trabajo a beneficios contractuales.*
- ✓ *Formalidades en el otorgamiento de estos permisos.*
- ✓ *Sanciones para el empleador que no otorga estos permisos.*
- ✓ *Forma de calcular la remuneración íntegra durante los permisos.*
- ✓ *Permiso realización exámenes médicos del artículo 66 bis.*
- ✓ *Permiso para vacunación.*
- ✓ *Permisos voluntarios del cuerpo de bomberos.*
- ✓ *Permisos para padres de hijos menores de edad con TEA.*
- ✓ *Permiso especial ley 16.744 sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.*

- ✓ *Los permisos de mutuo acuerdo entre las partes.*

UNIDAD 2: PERMISO A LOS TRABAJADORES

- ✓ *Características del feriado.*
- ✓ *Número de días de feriado básico.*
- ✓ *Requisitos para que nazca el derecho a feriado.*
- ✓ *Otorgamiento del feriado antes de que el trabajador cumpla un año de servicio.*
- ✓ *Computo de los días de feriado*
- ✓ *Computo feriado de trabajadores contratados a tiempo parcial.*
- ✓ *El regreso de vacaciones, incorporación al trabajo del dependiente después de concluido su feriado.*
- ✓ *Suspensión del feriado.*
- ✓ *Formalidades para solicitar el feriado.*
- ✓ *Oportunidad en que se debe utilizar el feriado.*
- ✓ *Facultades del empleador para modificar la fecha de utilización del feriado y de rechazar las solicitudes de vacaciones.*
- ✓ *La acumulación del feriado y sus formalidades y El fraccionamiento de las vacaciones.*
- ✓ *Utilización del feriado en días inhábiles cuando se ha acordado su fraccionamiento.*
- ✓ *Utilización del feriado durante el aviso previo.*
- ✓ *El derecho a feriado trabajadores con contrato por obra o faena determinada.*
- ✓ *El Feriado progresivo.*
- ✓ *Otorgamiento del feriado progresivo.*
- ✓ *Compensación en dinero del feriado progresivo.*
- ✓ *Derecho a feriado progresivos trabajadores extranjeros.*
- ✓ *El feriado colectivo.*
- ✓ *Efecto de la licencia médica en el feriado colectivo.*
- ✓ *Efecto del feriado colectivo en el aviso previo dado por la causal de término de contrato de necesidades de la empresa.*
- ✓ *Efecto del feriado colectivo en los procesos de negociación colectiva.*
- ✓ *Forma de calcular la remuneración íntegra según la estructura remuneracional del trabajador.*
 - ✓ *Trabajadores con remuneración fija.*
 - ✓ *Trabajadores con remuneraciones variables.*
 - ✓ *Trabajadores con remuneración mixta (fija y variable).*
 - ✓ *Situación especial de trabajadores con remuneración mixta (fija y variable) en que perciben remuneraciones variables pagadas con desfase.*
 - ✓ *Inclusión de la semana corrida en el cálculo de la remuneración íntegra durante el feriado.*
 - ✓ *Pago de los días hábiles e inhábiles comprendidos dentro del periodo que el trabajador hace uso del feriado.*
 - ✓ *Pago de toda remuneración o beneficio que corresponda ser pagada durante el período de feriado y que sido considerada en el cálculo del feriado.*
 - ✓ *Remuneraciones y otros haberes que no se consideran para efectos del pago de la remuneración íntegra.*
 - ✓ *Reajuste de remuneraciones que se produzcan durante el uso del feriado por parte del trabajador.*

- ✓ *Compensación del feriado en dinero.*
- ✓ *Ejemplos de cálculo remuneración íntegra durante los permisos y el feriado de los trabajadores.*
 - ✓ *Permisos del artículo 66 del código del trabajo.*
 - ✓ *Permiso por nacimiento de hijo.*
 - ✓ *Permiso por nacimiento de hijo.*
 - ✓ *Permisos por enfermedad de hijo menor de un año.*
 - ✓ *Permiso por enfermedad grave o terminal de hijo menor de 18 años y por hijos con discapacidad.*
 - ✓ *Permiso de alimentación hijos menores de 2 años.*
 - ✓ *Feriado legal (vacaciones).*
- ✓ *La utilización de las vacaciones y permisos en jornadas excepcionales de trabajo y distribución de descansos.*

METODOLOGÍA:

El diseño de un curso de e-learning incluirá una combinación de las siguientes metodologías pedagógicas:

Métodos expositivos: *se pone el énfasis en la “absorción” de nueva información. Los métodos expositivos incluyen presentaciones, estudios de caso, ejemplos desarrollados y demostraciones.*

Métodos de aplicación: *se pone el énfasis en los procesos activos que emplean los alumnos para realizar tareas de procedimiento o basadas en principios para adquirir nuevos conocimientos. Los métodos de aplicación incluyen el método de demostración-práctica, material de apoyo para el trabajo, ejercicios basados en casos o en escenarios, juegos de rol, simulaciones y juegos serios, investigación guiada y trabajos de proyecto.*

Métodos colaborativos: *se pone el énfasis en la dimensión social del aprendizaje y motivan a los alumnos a compartir conocimientos, realizando tareas de manera colaborativa. Estos métodos incluyen discusiones guiadas en línea, trabajo colaborativo y tutoría entre iguales.*

EVALUACIÓN

En cada módulo, los participantes realizarán pruebas evaluativas para reforzar los conocimientos adquiridos. Al concluir todos los módulos, deberán completar una evaluación final, requisito indispensable para aprobar el programa y obtener la certificación correspondiente.