

**UNIVERSIDAD DE PLAYA ANCHA  
INSTITUTO TECNOLÓGICO**

Vicerrectoría Académica  
Dirección de Estudios e Innovación Curricular

CARRERA: TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

PROGRAMA FORMATIVO: **LEGISLACIÓN LABORAL Y PREVISIONAL**

JULIO, 2020

Timbre de recepción DEIC

Clave y Sigla

Timbre

Vicerrectoría Académica

Amplitud del archivo

Folio

## PROGRAMA FORMATIVO

|                               |  |
|-------------------------------|--|
| NOMBRE DEL PROGRAMA FORMATIVO | <b>LEGISLACIÓN LABORAL Y PREVISIONAL</b> |
| CLAVE                         |  |
| TOTAL DE CRÉDITOS             | <b>6 CRÉDITOS</b>                        |
| DOCENTE RESPONSABLE           |  |
| DATOS DE CONTACTO             |  |
| CORREO ELECTRÓNICO            |  |
| TELÉFONO                      |  |

### COMPLEJIDAD ACTUAL Y FUTURA DE LA DISCIPLINA

Esta es una actividad curricular que responde al perfil profesional de la carrera Técnico en Administración de Recursos Humanos que imparte el Instituto Tecnológico de la Universidad de Playa Ancha, se enmarca en el desarrollo de las Competencias Disciplinarias y se imparte durante el segundo semestre. Es un programa formativo teórico/práctico que busca desarrollar las competencias respecto del escenario nacional en el ámbito laboral y previsional de los trabajadores y empleadores chilenos.

Las competencias en esta área ocupan un lugar fundamental en los perfiles de egreso en este tipo de especialidad, impulsada por su facultad de desarrollar la capacidad del pensamiento y por su utilidad tanto para la vida diaria, favoreciendo el desarrollo del razonamiento y el pensamiento analítico, como para el aprendizaje de otras materias o disciplinas relacionadas, haciendo presente que toda actividad o materia en este país y el mundo están reguladas por normas jurídicas, partiendo por la Constitución Política de la República de Chile.

El campo de especialización del Técnico en Gestión de Personas requiere profesionales altamente calificados en el desarrollo y aplicación práctica de la norma laboral y previsional de manera actualizada. Es por esta razón que el refuerzo inicial para la adquisición de las competencias en esta área, sus herramientas, normas y estrategias, son fundamentales y sientan las bases para trabajar, asesorar a empresas y a toda persona que lo requiera.

UNIDAD COMPETENCIA GENERAL:

**EXPLICA ASPECTOS LEGALES Y NORMATIVOS LABORALES VIGENTES Y SU VINCULACIÓN CON EL SISTEMA PREVISIONAL CHILENO**

| N° | SUB UNIDADES DE COMPETENCIA   |
|----|---|
| 1  | Identifica la base de la institucionalidad chilena y el ámbito de aplicación del código del trabajo |
| 2  | Comprende el desarrollo de las jornadas laborales y las causales de despido del trabajador          |

|   |  |
|---|--|
| 3 | Distingue las distintas fuentes del Derecho que permiten resolver problemas asociados a la vida cotidiana. |
|---|--|

| SUB UNIDAD DE COMPETENCIA  | RESULTADO DE APRENDIZAJE  | SABER  | RANGO DE CONCRECIÓN DEL APRENDIZAJE  | MEDIOS, RECURSOS Y ESPACIOS   |
|--|---|--|--|---|
| Identifica la base de la institucionalidad chilena y el ámbito de aplicación del código del trabajo        | Reconozca los elementos de la Constitución Política de la República y su vinculación con la legislación relacionada al trabajo. | Constitución política de la república de Chile. Base de la institucionalidad. Derechos y deberes constitucionales. Código del trabajo y sus ámbitos de aplicación. | Reconoce los elementos de la Constitución Política de Chile incorporados en el Código del Trabajo. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• PC Data.</li> <li>• Sala de clases</li> <li>• Guías clases.</li> <li>• Plataforma virtual</li> </ul> |
| Comprende el desarrollo de las jornadas laborales y las causales de despido del trabajador                 | Examine el tratamiento de remuneraciones y las causales de despido, de acuerdo a la normativa legal vigente.                    | Jornadas laborales. Remuneraciones y beneficios. Causales de despido. Auto despido y generalidades.  | Identifica las principales causales de despido y su articulado.                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>• PC Data.</li> <li>• Sala de clases</li> <li>• Guías clases.</li> <li>• Plataforma virtual</li> </ul> |
| Distingue las distintas fuentes del Derecho que permiten resolver problemas asociados a la vida cotidiana. | Contraste los procedimientos judiciales generales y los aspectos relacionados a la negociación colectiva.                       | Procedimientos judiciales. Negociación colectiva. Sindicatos y asociaciones gremiales. Administradora de fondos de pensiones. La empresa en el medio ambiente.     | Diferencia los procedimientos para llevar a cabo una negociación colectiva.                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>• PC Data.</li> <li>• Sala de clases</li> <li>• Guías clases.</li> <li>• Plataforma virtual</li> </ul> |

#### MODELO GENERAL DE RÚBRICA

Estándares y rúbricas:

Para organizar los procesos evaluativos en todas sus formas, se ha definido previamente una escala que orienta el proceso de construcción de rúbricas a partir de la definición de un estándar de desempeño para la competencia. Un estándar es una declaración que expresa el nivel de logro requerido para poder certificar la competencia ante la secuencia Curricular. El estándar de desempeño se refiere a cada una de las competencias y operacionaliza los diversos indicadores o capacidades que las describen. La siguiente tabla da cuenta del modelo de construcción general de rúbricas.

| E  | D   | C  | B   | A  |
|--|---|--|---|--|
| Rechazado  | Deficiente  | Estándar   | Modal   | Destacado  |
| 1,0-2,9  | 3,0-3,9   | 4,0-4,9  | 5,0-5,9   | 6,0-7,0  |
| No satisface prácticamente nada de los requerimientos del desempeño de la competencia. | Nivel de desempeño por debajo del esperado para la competencia. | Nivel de desempeño que permite acreditar el logro de la competencia. | Nivel de desempeño que supera lo esperado para la competencia; Mínimo nivel de error; altamente recomendable. | Nivel excepcional de desempeño de la competencia, excediendo todo lo esperado. |

## PLAN EVALUATIVO

En el desarrollo de este módulo se modelarán los siguientes tipos de evaluación:

**Heteroevaluación:** Referida a la evaluación que los académicos encargados del módulo realizan a cada uno de sus estudiantes, es la más utilizada en la cualquier comunidad educativa y su implantación tan fuertemente arraigada está dada por la consecuencia natural de la relación maestro y aprendiz.

### Instrumentos de Evaluación del módulo.

- Pruebas integrales o Certámenes: Tiene por finalidad verificar o medir a los alumnos, los conocimientos y contenidos aprendidos, a través de preguntas y aplicación de los conocimientos adquiridos frente a casos prácticos.
- Pruebas o Certámenes: Tiene por finalidad verificar la habilidad de las personas para operar con los contenidos aprendidos, a través de acciones más elaboradas y complejas.
- Exposición: La exposición se puede definir como la manifestación oral de un tema determinado y cuya extensión depende de un tiempo previamente asignado y, además, la forma en que el expositor enfrenta y responde a las interrogantes planteadas por los oyentes. Este instrumento de evaluación para su aplicación óptima obliga al evaluador a ser más objetivo, definir criterios de evaluación y abstraerse de prejuicios que pueda tener sobre el evaluado.

**ACTIVIDADES:**

| ESTRATEGIAS<br>TÉCNICAS<br>RECURSOS<br>DIDÁCTICOS | Y  | PRIORIZAR DE LA MÁS SIMPLE A LA MÁS COMPLEJA, PRIORIZARLAS;<br>INDICAR LA ACTIVIDAD DE INICIO, SEGUIMIENTO Y LA FINAL.  |   |   |
|---|----|---|---|---|
|   |    | SABER CONOCER   | SABER<br>HACER  | SABER SER   |
| Construcción de informes                          | de | Elaboración de informes   | Utiliza relaciones de jerarquía, encadenamiento y de racimo de ideas para elaborar información  | Articula el trabajo personal con el grupal. Sugiere y comparte acciones con otros y evalúa los procesos     |
| Presentaciones                                    |    | Sistematiza conceptos asociados al lenguaje jurídico y sus normas.  | Expone conocimientos obtenidos en el desarrollo de las clases y la investigación individual del tema encomendado al alumno.   | Muestra una actitud positiva y reflexiva ante la presentación de sus conocimientos aplicados a la realidad. |
| Reflexión Cooperativa                             |    | Consolida conceptos e ideas generales y permite el intercambio de opiniones respecto de normas, materias y mitos urbanos acerca de las normas y aplicaciones de ella. | Construye de manera individual y grupal los aprendizajes que fomentan el desarrollo del razonamiento jurídico y la capacidad de solucionar problemas en la vida real. | Valora la importancia del trabajo individual y colaborativo en la construcción de sus propios aprendizajes. |
| Aprendizaje basado en resolución de problemas     |    | Establece los pasos del análisis para enfrentar un problema   | Evalúa las fases o etapas para resolver el problema   | Trabaja en equipo para resolver problemas reales  |

### CALENDARIZACIÓN

| FECHA    | TEMA O CONTENIDO  | BIBLIOGRAFÍA   |
|----------|---|--|
| Semana 1 | Presentación de programa formativo: <ul style="list-style-type: none"> <li>análisis de la posición de esta competencia en el perfil profesional y su relación con las otras competencias del mismo semestre y semestres posteriores.</li> </ul> | Constitución Política de la República de Chile. (2019). Recuperado de: <a href="https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/ae/40/ae401a45-7e46-4ab7-b9d3-1f7cc5afa9d6/constitucion-politica-de-la-republica.pdf">https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/ae/40/ae401a45-7e46-4ab7-b9d3-1f7cc5afa9d6/constitucion-politica-de-la-republica.pdf</a> |

|          |   |  |
|----------|---|--|
|          | <ul style="list-style-type: none"> <li>análisis de las subunidades de competencias, metodología del programa, calendarización e instrumentos de evaluación.</li> </ul> <p>Constitución Política de la República de Chile de 1980 y sus modificaciones: generalidades</p>                          |  |
| Semana 2 | Bases de la institucionalidad: bien común, familia, personas naturales y jurídicas, moral y constitución  | Constitución Política de la República de Chile. (2019). Recuperado de: <a href="https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/ae/40/ae401a45-7e46-4ab7-b9d3-1f7cc5afa9d6/constitucion-politica-de-la-republica.pdf">https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/ae/40/ae401a45-7e46-4ab7-b9d3-1f7cc5afa9d6/constitucion-politica-de-la-republica.pdf</a>   |
| Semana 3 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Derechos y deberes constitucionales: artículo 19 y sus numerales.</li> <li>Recursos constitucionales: Código del Trabajo.</li> </ul>   | <p>Constitución Política de la República de Chile. (2019). Recuperado de: <a href="https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/ae/40/ae401a45-7e46-4ab7-b9d3-1f7cc5afa9d6/constitucion-politica-de-la-republica.pdf">https://cdn.digital.gob.cl/filer_public/ae/40/ae401a45-7e46-4ab7-b9d3-1f7cc5afa9d6/constitucion-politica-de-la-republica.pdf</a></p> <p>Dirección del Trabajo (2019. Código del Trabajo. Recuperado de: <a href="https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf">https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf</a></p> |
| Semana 4 | <p>Ámbito de aplicación del Código del Trabajo:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Acoso y maltrato laboral</li> <li>Acoso sexual.</li> <li>Discriminación.</li> <li>Trabajadores extranjeros.</li> <li>Contrato individual de trabajo.</li> <li>Características y requisitos.</li> </ul> | Dirección del Trabajo (2019. Código del Trabajo. Recuperado de: <a href="https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf">https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf</a>  |
| Semana 5 | <b>Evaluación Integral I</b>  |  |
| Semana 6 | <ul style="list-style-type: none"> <li>Jornadas laborales ordinarias y extraordinarias. Descansos.</li> <li>Capacidad y trabajo de menores de edad.</li> </ul>  | Dirección del Trabajo (2019. Código del Trabajo. Recuperado de: <a href="https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf">https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf</a>  |
| Semana 7 | Remuneraciones: ordinarias, extraordinarias y regalías beneficios   | Dirección del Trabajo (2019. Código del Trabajo. Recuperado de: <a href="https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf">https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf</a>  |

|           |   |   |
|-----------|---|---|
| Semana 8  | Causales de despido: artículo n°159 y 160.  | Dirección del Trabajo (2019). Código del Trabajo. Recuperado de: <a href="https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf">https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf</a>  |
| Semana 9  | Causales de despido: artículo n°161 y siguientes. <ul style="list-style-type: none"> <li>• auto despido.</li> <li>• reglamento interno.</li> <li>• comité paritario.</li> </ul> | Dirección del Trabajo (2019). Código del Trabajo. Recuperado de: <a href="https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf">https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf</a>  |
| Semana 10 | <b>Evaluación Integral II</b>   |   |
| Semana 11 | Procedimientos judiciales: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento general</li> <li>• Tutela laboral</li> <li>• Ejecutivo</li> <li>• Monitorio</li> </ul>        | Dirección del Trabajo (2019). Código del Trabajo. Recuperado de: <a href="https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf">https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf</a>  |
| Semana 12 | Negociación colectiva: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Reglada y no reglada.</li> <li>• Huelga.</li> <li>• Lock out.</li> <li>• Contrato colectivo</li> </ul>          | Dirección del Trabajo (2019). Código del Trabajo. Recuperado de: <a href="https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf">https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf</a><br><br>Dirección del Trabajo (2019). Guía Negociación Colectiva 2017. Recuperado de: <a href="https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-111529_recurso_1.pdf">https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-111529_recurso_1.pdf</a> |
| Semana 13 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sindicatos.</li> <li>• Asociaciones gremiales.</li> </ul>  | Dirección del Trabajo (2019). Código del Trabajo. Recuperado de: <a href="https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf">https://www.dt.gob.cl/portal/1626/articles-95516_recurso_2.pdf</a><br><br>Dirección del Trabajo (2019). Guía Negociación Colectiva 2017. Recuperado de: <a href="https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-111529_recurso_1.pdf">https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-111529_recurso_1.pdf</a> |
| Semana 14 | DL n° 3.500. Administradoras de Fondos de Pensión (AFP)   | Superintendencia de Pensiones (2009). Decreto Ley N°3.500, de 1980; Reglamento del D.L. N° 3.500 y D.F.L N°101. Recuperado de: <a href="https://www.spensiones.cl/portal/i">https://www.spensiones.cl/portal/i</a>  |

|           |  |   |
|-----------|--|---|
|           |  | <a href="#">nstitucional/594/articles-3520_libro3500completo.pdf</a>  |
| Semana 15 | Impacto de la empresa en el medio ambiente | Ley 19.300 sobre bases generales del medio ambiente. Recuperado de: <a href="https://www.conaf.cl/wp-content/files_mf/1370463346Ley19300.pdf">https://www.conaf.cl/wp-content/files_mf/1370463346Ley19300.pdf</a> |
| Semana 16 | <b>Evaluación Integral III</b>             |   |
| Semana 17 | <b>Pruebas recuperativas</b>               |   |
| Semana 18 | <b>Examen</b>                              |   |

#### PERFIL DOCENTE

Abogado o ingeniero en administración de empresas que cuente con al menos 5 años de experiencia profesional y 3 años de experiencia como docente en educación Superior (preferentemente educación técnica profesional) desarrollando esta área.

| SUB UNIDAD DE COMPETENCIA  | HORAS PRESENCIALES | HORAS PLATAFORMA | HORAS DE TRABAJO AUTÓNOMO DEL ESTUDIANTE |
|--|--------------------|------------------|--|
| Identifica la base de la institucionalidad chilena y el ámbito de aplicación del código del trabajo        | 15                 | 13               | 16                                       |
| Comprende el desarrollo de las jornadas laborales y las causales de despido del trabajador                 | 16                 | 16               | 20                                       |
| Distingue las distintas fuentes del Derecho que permiten resolver problemas asociados a la vida cotidiana. | 23                 | 20               | 23                                       |
| <b>TOTAL</b>   | <b>54</b>          | <b>49</b>        | <b>59</b>                                |