

SEGURIDAD LABORAL, PREVISIONAL Y SINDICATOS

Módulo 9: Emprendimiento y Empleabilidad

 **Conectividad y Redes**



Objetivos de Aprendizaje de la Especialidad

Módulo 1

OA1 Leer y utilizar técnicamente proyectos de conectividad y redes, considerando planos o diagramas de una red de área local (red LAN), basándose en los modelos TCP/IP y OSI.

OA3 Instalar y mantener cableados estructurados, incluyendo fibra óptica, utilizados en la construcción de redes, basándose en las especificaciones técnicas correspondientes.

OA7 Instalar y configurar una red inalámbrica según tecnologías y protocolos establecidos.

Módulo 2

OA2 Instalar y configurar sistemas operativos en computadores personales con el fin de incorporarlos a una red LAN, cumpliendo con los estándares de calidad y seguridad establecidos.

OA11 Armar y configurar un equipo personal, basándose en manuales de instalación, utilizando las herramientas apropiadas y respetando las normas de seguridad establecidos.

Módulo 3

OA8 Aplicar herramientas de software que permitan obtener servicios de intranet e internet de manera eficiente.

Módulo 4

OA4 Realizar pruebas de conexión y señales en equipos y redes, optimizando el rendimiento de la red y utilizando instrumentos de medición y certificación de calidad de la señal, considerando las especificaciones técnicas.

Módulo 5

OA5 Aplicar métodos de seguridad informática para mitigar amenazas en una red LAN, aplicando técnicas como filtrado de tráfico, listas de control de acceso u otras.

Módulo 6

OA9 Mantener y actualizar el hardware de los computadores personales y de comunicación, basándose en un cronograma de trabajo, de acuerdo a las especificaciones técnicas del equipo.

Módulo 7

OA10 Mantener actualizado el software de productividad y programas utilitarios en un equipo personal, de acuerdo a los requerimientos de los usuarios.

Módulo 8

OA6 Aplicar procedimientos de recuperación de fallas y realizar copias de respaldo de los servidores, manteniendo la integridad de la información.

Módulo 9

No está asociado a Objetivos de Aprendizaje de la Especialidad (OAE), sino a Genéricos. No obstante, puede asociarse a un OAE como estrategia didáctica.



Perfil de Egreso – Objetivos de Aprendizaje Genéricos

<p>A- Comunicarse oralmente y por escrito con claridad, utilizando registros de habla y de escritura pertinentes a la situación laboral y a la relación con los interlocutores.</p>	<p>B- Leer y utilizar distintos tipos de textos relacionados con el trabajo, tales como especificaciones técnicas, normativas diversas, legislación laboral, así como noticias y artículos que enriquezcan su experiencia laboral.</p>	<p>C- Realizar las tareas de manera prolija, cumpliendo plazos establecidos y estándares de calidad, y buscando alternativas y soluciones cuando se presentan problemas pertinentes a las funciones desempeñadas.</p>
<p>D- Trabajar eficazmente en equipo, coordinando acciones con otros in situ o a distancia, solicitando y prestando cooperación para el buen cumplimiento de sus tareas habituales o emergentes.</p>	<p>E- Tratar con respeto a subordinados, superiores, colegas, clientes, personas con discapacidades, sin hacer distinciones de género, de clase social, de etnias u otras.</p>	<p>F- Respetar y solicitar respeto de deberes y derechos laborales establecidos, así como de aquellas normas culturales internas de la organización que influyen positivamente en el sentido de pertenencia y en la motivación laboral.</p>
<p>G- Participar en diversas situaciones de aprendizaje, formales e informales, y calificarse para desarrollar mejor su trabajo actual o bien para asumir nuevas tareas o puestos de trabajo, en una perspectiva de formación permanente.</p>	<p>H- Manejar tecnologías de la información y comunicación para obtener y procesar información pertinente al trabajo, así como para comunicar resultados, instrucciones e ideas.</p>	<p>I- Utilizar eficientemente los insumos para los procesos productivos y disponer cuidadosamente los desechos, en una perspectiva de eficiencia energética y cuidado ambiental.</p>
<p>J- Emprender iniciativas útiles en los lugares de trabajo y/o proyectos propios, aplicando principios básicos de gestión financiera y administración para generarles viabilidad.</p>	<p>K- Prevenir situaciones de riesgo y enfermedades ocupacionales, evaluando las condiciones del entorno del trabajo y utilizando los elementos de protección personal según la normativa correspondiente.</p>	<p>L- Tomar decisiones financieras bien informadas, con proyección a mediano y largo plazo, respecto del ahorro, especialmente del ahorro previsional, de los seguros, y de los riesgos y oportunidades del endeudamiento crediticio así como de la inversión.</p>



Marco de Cualificaciones Técnico Profesional (MCTP) Nivel 3 y su relación con los OAG

HABILIDADES

1. Información

1. Analiza y utiliza información de acuerdo a parámetros establecidos para responder a las necesidades propias de sus actividades y funciones.
2. Identifica y analiza información para fundamentar y responder a las necesidades propias de sus actividades.

2. Resolución de problemas

1. Reconoce y previene problemas de acuerdo a parámetros establecidos en contextos conocidos propios de su actividad o función.
2. Detecta las causas que originan problemas en contextos conocidos de acuerdo a parámetros establecidos.
3. Aplica soluciones a problemas de acuerdo a parámetros establecidos en contextos conocidos propios de una función.

3. Uso de recursos

1. Selecciona y utiliza materiales, herramientas y equipamiento para responder a una necesidad propia de una actividad o función especializada en contextos conocidos.
2. Organiza y comprueba la disponibilidad de los materiales, herramientas y equipamiento.
3. Identifica y aplica procedimientos y técnicas específicas de una función de acuerdo a parámetros establecidos.

4. Comunicación

4. Comunica y recibe información relacionada a su actividad o función, a través de medios y soportes adecuados en contextos conocidos.

APLICACIÓN EN CONTEXTO

5. Trabajo con otros

1. Trabaja colaborativamente en actividades y funciones coordinándose con otros en diversos contextos.

6. Autonomía

1. Se desempeña con autonomía en actividades y funciones especializadas en diversos contextos con supervisión directa.
2. Toma decisiones en actividades propias y en aquellas que inciden en el quehacer de otros en contextos conocidos.
3. Evalúa el proceso y el resultado de sus actividades y funciones de acuerdo a parámetros establecidos para mejorar sus prácticas.
4. Busca oportunidades y redes para el desarrollo de sus capacidades

7. Ética y responsabilidad

1. Actúa de acuerdo a las normas y protocolos que guían su desempeño y reconoce el impacto que la calidad de su trabajo tiene sobre el proceso productivo o la entrega de servicios.
2. Responde por cumplimiento de los procedimientos y resultados de sus actividades.
3. Comprende y valora los efectos de sus acciones sobre la salud y la vida, la organización, la sociedad y el medio ambiente.
4. Actúa acorde al marco de sus conocimientos, experiencias y alcance de sus actividades y funciones

CONOCIMIENTO

8. Conocimientos

1. Demuestra conocimientos específicos de su área y de las tendencias de desarrollo para el desempeño de sus actividades y funciones.



Metodología seleccionada

Estudio de caso

- Esta presentación les ayudará a poder comprender los conceptos necesarios para el desarrollo de su actividad

Aprendizaje Esperado

- **AE2.** Maneja la legislación laboral y previsional chilena como marco regulador de las relaciones entre trabajadores y empleadores, identificando los derechos y deberes de ambas partes, tanto individuales como colectivos, y la reconoce como base para establecer buenas relaciones laborales.



¿Qué vamos a lograr con esta actividad para llegar al Aprendizaje Esperado (AE)?

- **Manejar** conocimientos, destrezas y actitudes para enfrentar problemáticas vinculadas a los derechos laborales, derechos previsionales y organización sindical.





Contenidos

01 Derechos laborales.

02 Derechos previsionales.

03 Organización sindical.



Recordemos...

¿En qué documento internacional están contenidos los derechos laborales?

¿Cuál es el documento que compendia los derechos laborales de los y las trabajadores en Chile?



¿Sabes cuales son los derechos laborales?

Lluvia de ideas



Derechos Laborales: Descanso de las y los trabajadores:



● El **descanso de los trabajadores** es un derecho que debe hacerse efectivo dentro y fuera de la jornada de trabajo:

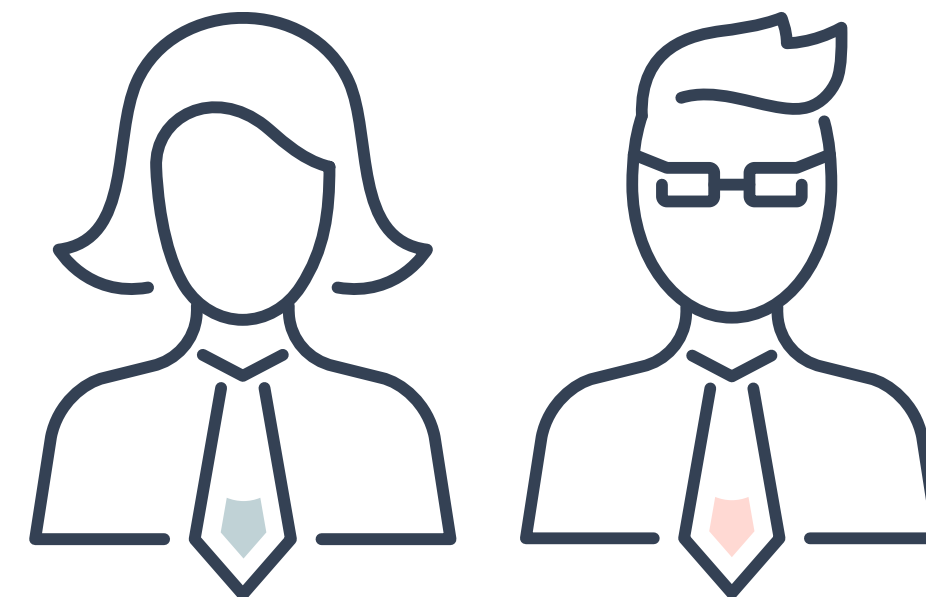
- **Diariamente:** la jornada tendrá que dividirse en dos, dejando un espacio de media hora destinado a la colación del trabajador, periodo intermedio que no se considerará como trabajado. En caso de tratarse de una jornada parcial, ésta tendrá que ser continua y no podrá superar las 10 horas de trabajo, pudiendo interrumpirse por un lapso mínimo de 30 minutos o máximo de una hora para la colación.
- **Descanso semanal:** es un derecho del trabajador que se hace efectivo los domingos y los que la ley declare festivos. Este descanso empezará a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminará a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo

Derechos laborales: Feriados legales

Existen cuatro tipos de **feriados legales**:

1 Feriado anual (o días de vacaciones): para hacer uso del feriado, es requisito contar con más de un año de trabajo. Da derecho a 15 días hábiles (el sábado es considerado inhábil), permitiendo la remuneración íntegra. Por regla general, este feriado no puede compensarse en dinero. Debe ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles puede fraccionarse. Asimismo, el feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes hasta por dos períodos consecutivos.

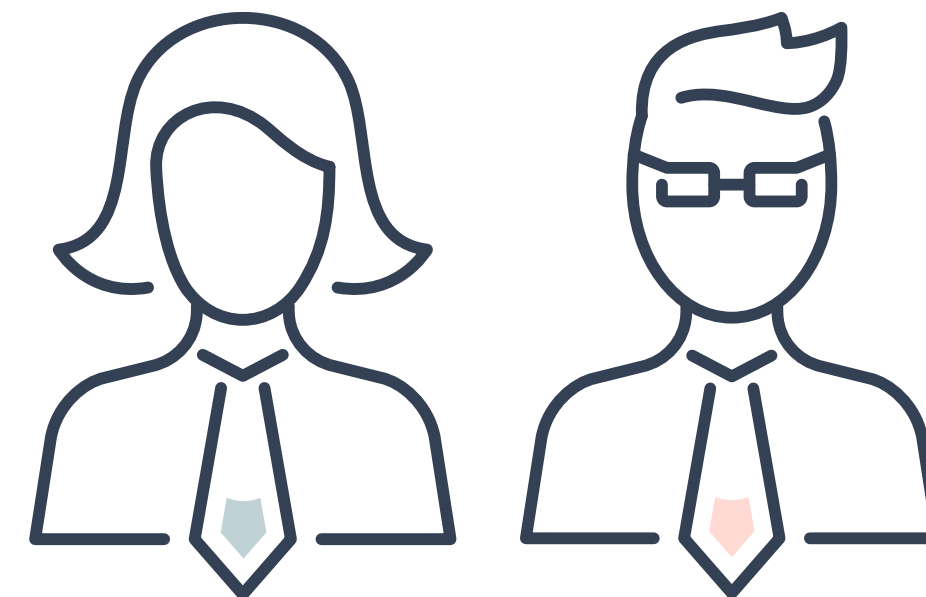
2 Feriado progresivo: el trabajador aumenta su feriado básico en función de sus años de servicio. Debe contarse a lo menos con 10 años de trabajo. Aumenta en razón de un día por cada tres años de trabajo, por sobre los diez años ya señalados. Sólo pueden invocarse 10 años de trabajo para empleadores anteriores.



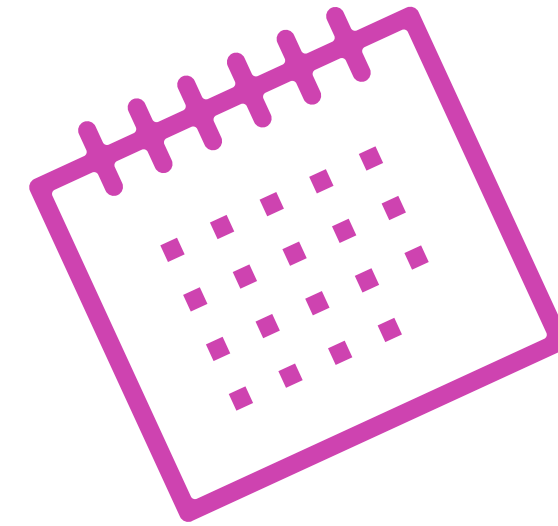
Derechos laborales: Feriados legales

3 Feriado proporcional: el trabajador cuyo contrato termina antes de completar el año de servicio, percibirá una indemnización equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que se enteró la última anualidad, y el término de sus funciones. Este feriado proporcional no procede para los trabajadores que son contratados por 30 días y prorrogados por un mismo período.

4 Feriado colectivo: es una facultad del empleador que tiene como objeto conceder el feriado a los trabajadores en forma colectiva y concederse a todos los dependientes de la empresa o sección, aun cuando algunos no cumplan con los requisitos para ello.



Derechos laborales: Trabajadores del comercio



El Código del Trabajo establece que los trabajadores del comercio pueden trabajar los domingos, pero las **horas ordinarias en que se desempeñen en esos días serán remuneradas con un recargo de, al menos, 30% más de lo que ganan en un día normal.**

Los trabajadores del comercio además tienen derecho a:

- **Siete domingos de descanso** durante cada año de vigencia del contrato, más los dos domingos mensuales que les corresponden.
- Respecto de esos siete domingos, **tres de ellos podrán ser reemplazados por sábados** sólo si hay acuerdo por 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.



Derechos laborales: Remuneraciones

- Se entiende por **remuneración** las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies (avaluables en dinero) **acordado en el contrato** que percibe el trabajador.
- El **sueldo es el salario obligatorio y fijo, en dinero**, pagado por períodos iguales, determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios en una jornada ordinaria de trabajo, que no podrá ser inferior a un ingreso mínimo mensual.

1. **El impuesto único al trabajador:** el empleador es el recaudador del impuesto y debe pagarlo en la Tesorería General de la República.
2. **Cotizaciones de seguridad social:** el empleador debe retener de la remuneración las cotizaciones previsionales y enterarlas en el organismo previsional correspondiente (pensiones y salud).
3. **Las cuotas sindicales:** el empleador debe descontarlas en los casos y plazo que establece la ley, y enterarlas a la organización sindical respectiva.
4. **Las obligaciones contraídas:** con instituciones de previsión y organismos públicos.



Derechos laborales: Los Permisos

● Tipos de permisos:

Permisos por **maternidad y afines**: las trabajadoras tienen derecho a un descanso de seis semanas antes y doce semanas después del parto. Además, tendrán derecho a un permiso posnatal parental de doce semanas a continuación del período posnatal. Existen tres casos de permisos pre y posnatales suplementarios:

- Enfermedad de la madre durante el embarazo.
- Parto después de las seis semanas del comienzo del prenatal.
- Enfermedad de la madre como consecuencia del parto.



Derechos laborales: Los Permisos

Además, las trabajadoras tendrán:
Derecho a subsidio y **permiso cuando la salud de un niño menor de un año** requiera de atención en el hogar con motivo de enfermedad grave.

Permisos **especiales cuando la salud de un menor de 18 años** requiera la atención personal de sus padres con motivo de un accidente grave o de una enfermedad terminal en su fase final o enfermedad grave, aguda y con probable riesgo de muerte.



Derecho a disponer de **dos porciones de tiempo que en conjunto no excedan de una hora al día para dar alimento a sus hijos**. Este tiempo se considerará efectivamente trabajado para el pago de la remuneración.

Permisos para **asumir cargas cívicas**: el empleador debe otorgar hasta dos horas de permiso para que los trabajadores puedan sufragar. También deberá otorgar permiso para que actúen como vocales de mesas receptoras de sufragios, miembros de colegios escrutadores o delegados ante la junta electoral, sin descuento de remuneraciones. Del mismo modo, el empleador debe conceder permiso a los trabajadores para que se inscriban en las juntas de inscripción electoral.

Derechos laborales: Los Permisos

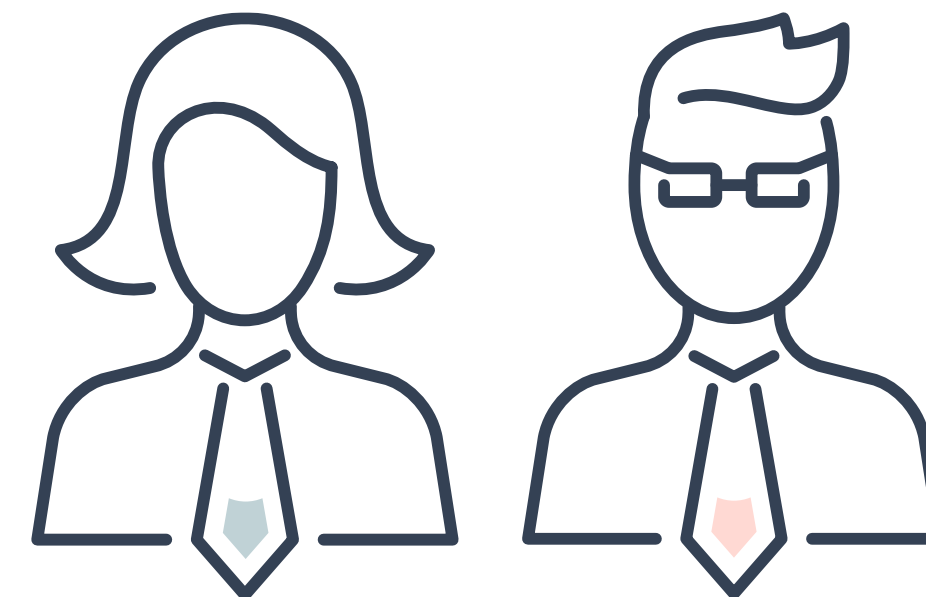
- **Nacimiento, muerte de hijo o muerte de cónyuge:** todo trabajador tendrá derecho a siete días corridos de permiso pagado, adicional al feriado y sin considerar el tiempo servido.
- **Permisos sindicales:** los empleadores se encuentran en la obligación de conceder a los directores sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones fuera del lugar de trabajo, los que no pueden ser inferiores a seis horas semanales, ni a ocho tratándose de sindicatos con 250 o más trabajadores.



Derechos laborales: Los Permisos

- **Por catástrofe:** en caso de sufrir pérdidas humanas o materiales, el trabajador tendrá derecho de permanecer con su familia en su lugar de residencia, albergue u hogares de familiares. Del mismo modo, si el trabajador no se encuentra en condiciones seguras para trasladarse, tendrá justificación para faltar a sus obligaciones laborales durante el tiempo que se permanezca en esta situación. Este tipo de permiso dependerá del sentido común que aplique cada empleador con quienes se encuentren en situaciones extremas.

- **Permiso para realizarse exámenes médicos:** una vez al año, los trabajadores pueden solicitar medio día laboral para realizarse exámenes a la próstata o mamografía, según corresponda, en instituciones públicas o privadas de salud. También sirve para quienes tengan que someterse a otros exámenes preventivos, como el Papanicolaou (utilizado para detectar el cáncer cérvico-uterino).



Comenta y debate...

¿Conoces casos en que no se hayan respetados estos derechos?

¿Qué harías si alguno de estos permisos no se te otorgara?

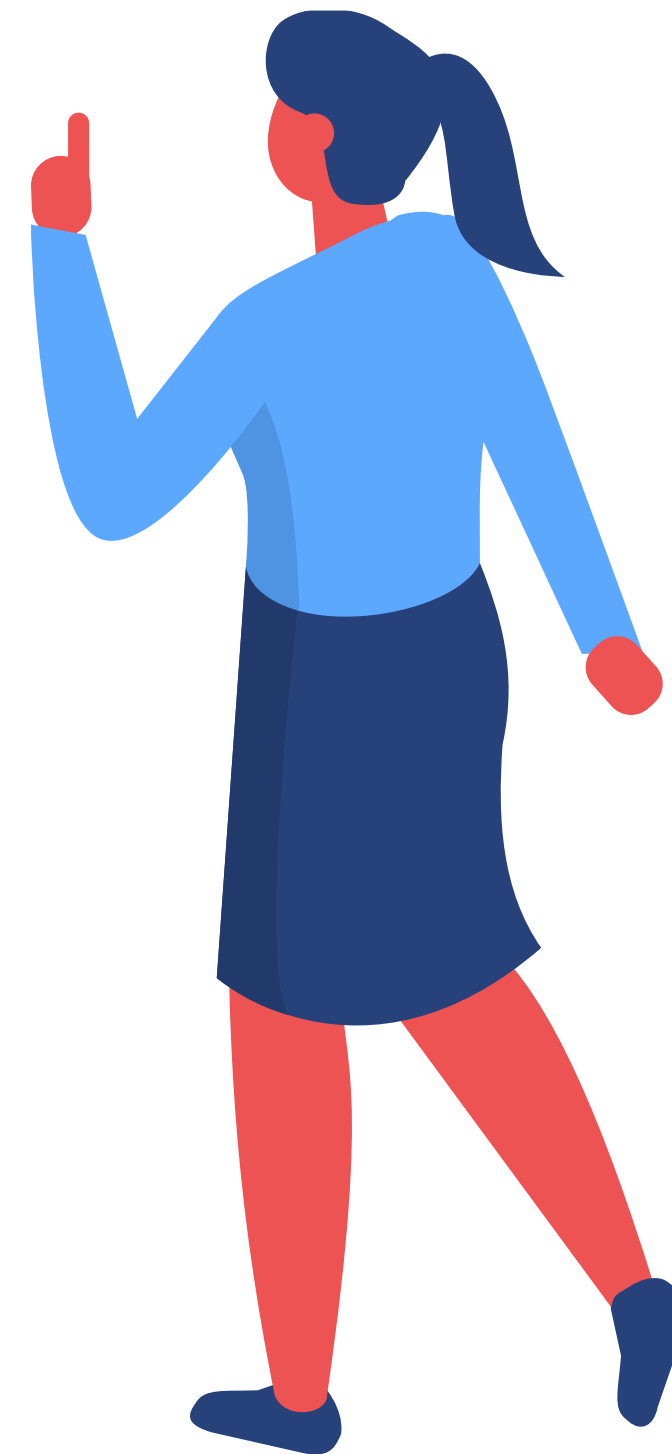


¿Tienes preguntas de lo trabajado hasta aquí?



Derechos previsionales y seguridad social

- Todos los trabajadores(as) con contrato indefinido, a plazo fijo o por obra, faena o servicio determinado, tienen **derechos previsionales y en materia de seguridad social.**



Derechos Previsionales:

- El empleador(a) deberá descontar de la remuneración del trabajador(a) y pagar:

Cotizaciones Previsionales: en la cuenta individual del trabajador(a) en una de las AFP (Administradora de Fondos de Pensiones) o en el IPS (ex INP, si está en el sistema antiguo). Corresponde al **10% de las remuneraciones y rentas imponibles, con un tope de 70,3 UF si está en AFP.** Si está en **IPS cotiza 18,84%, con un tope de 60 UF.** Con este fondo,

el trabajador(a) tendrá derecho a una **pensión cuando cumpla los 60 años si es mujer y los 65 años si es hombre**, una vez que se jubile. El nivel de la pensión que se logre será producto de los montos cotizados, de los años que cotice y de la rentabilidad que genere el fondo, así como de las cotizaciones voluntarias, en su caso, de estar en AFP.



Derechos Previsionales:

- **Cotizaciones de Salud:** se pagan en Fonasa o en la Isapre que el trabajador(a) eligió. Corresponde al 7% de la remuneración obligatoriamente, o al monto pactado (superior al 7%) voluntariamente por el trabajador(a) en su plan de salud, si está en una Isapre.



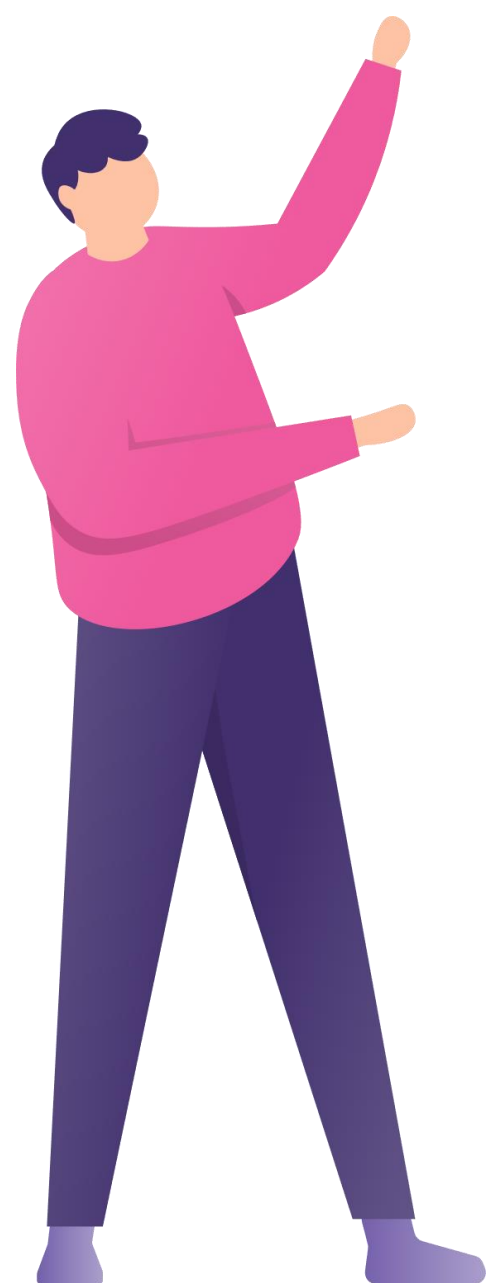
Derechos Previsionales:

● **Seguro de Cesantía:** se descuenta de la remuneración **imponible del trabajador(a)** el **0,6%**, si su contrato es **indefinido** y el empleador **efectúa un aporte del 2,4%**. Si el contrato es a **plazo fijo o por obra, faena o servicio determinado**, el aporte corresponde **sólo al empleador(a)** y equivale al **3%** de la remuneración **imponible del trabajador(a)**. En ambos casos, para el cálculo del porcentaje de la remuneración a descontar se aplica un **tope de 105,4 UF**.

● Este seguro le dará derecho al trabajador(a) a cobertura durante los períodos de cesantía.

El empleador(a) deberá pagar además:

El **Seguro de Invalidez y Sobrevivencia en la AFP** en la que está registrado el trabajador(a), a fin de acceder a una pensión de invalidez o de sobrevivencia, por causas distintas a enfermedad profesional o accidente de trabajo. Se **cotiza un 1,26%**, que es de cargo del empleador.



Derechos Previsionales:

El **Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales** de la Ley 16.744. Es una **tasa fija de 0,95% de la remuneración imponible** del trabajador(a), **a cargo del empleador**, más una cotización adicional que va desde 0,0% hasta 3,4%, dependiendo del riesgo de la actividad de la empresa.

Así el trabajador(a) quedará asegurado contra enfermedades y accidentes en el trabajo, tal como también respecto de los accidentes ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo; asimismo, tratándose de aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores(as).



¿Tienes preguntas de lo trabajado hasta aquí?



Sindicato

¿Qué sabes sobre los sindicatos?



¿Qué es un sindicato?

- Observa el siguiente video y comenta

“Los sindicatos en Chile”

<https://youtu.be/9-pvAE1GuR8>



¿Qué es un sindicato?

- Observa el siguiente video y comenta

“¿Cómo formar un sindicato en 5 pasos?”

<https://youtu.be/N0XeZK3Nm0>



Comentemos...

¿Qué actividades pueden realizar los sindicatos?

¿Qué tipos de sindicatos existen?



¿Crees que las organizaciones sindicales permiten la protección ante los derechos laborales?

- **Comenta en relación al siguiente suceso...**

- En el 2018, La Cámara de Diputados aprobó, con 83 votos a favor, 51 en contra, y cuatro abstenciones, el Proyecto de **Ley del Estatuto Laboral para jóvenes**.

- La idea del ejecutivo es incentivar la inclusión laboral de jóvenes de **entre 18 y 24 años**, que estén realizando estudios regulares en una institución de educación superior reconocida por el Estado, acreditando la situación ante su empleador cada seis meses.

- Las disposiciones en el proyecto no consideran el sueldo del estudiante trabajador como ingreso, de modo que pueden seguir accediendo a beneficios de financiamiento estudiantil. Además podrá mantener su condición de carga familiar en el sistema de salud.



- “No es viable que trabajadores puedan pasar cerca de un cuarto de su vida laboral, entre los 18 y los 24 años, bajo un contrato de formato especial, que afectará no sólo el desarrollo de sus remuneraciones, sino que también la posibilidad de percibir una pensión digna al final de su vida laboral y al momento que les corresponda pensionarse”, expresó el presidente de la Agrupación, *Carlos Insunza* a La Tercera.

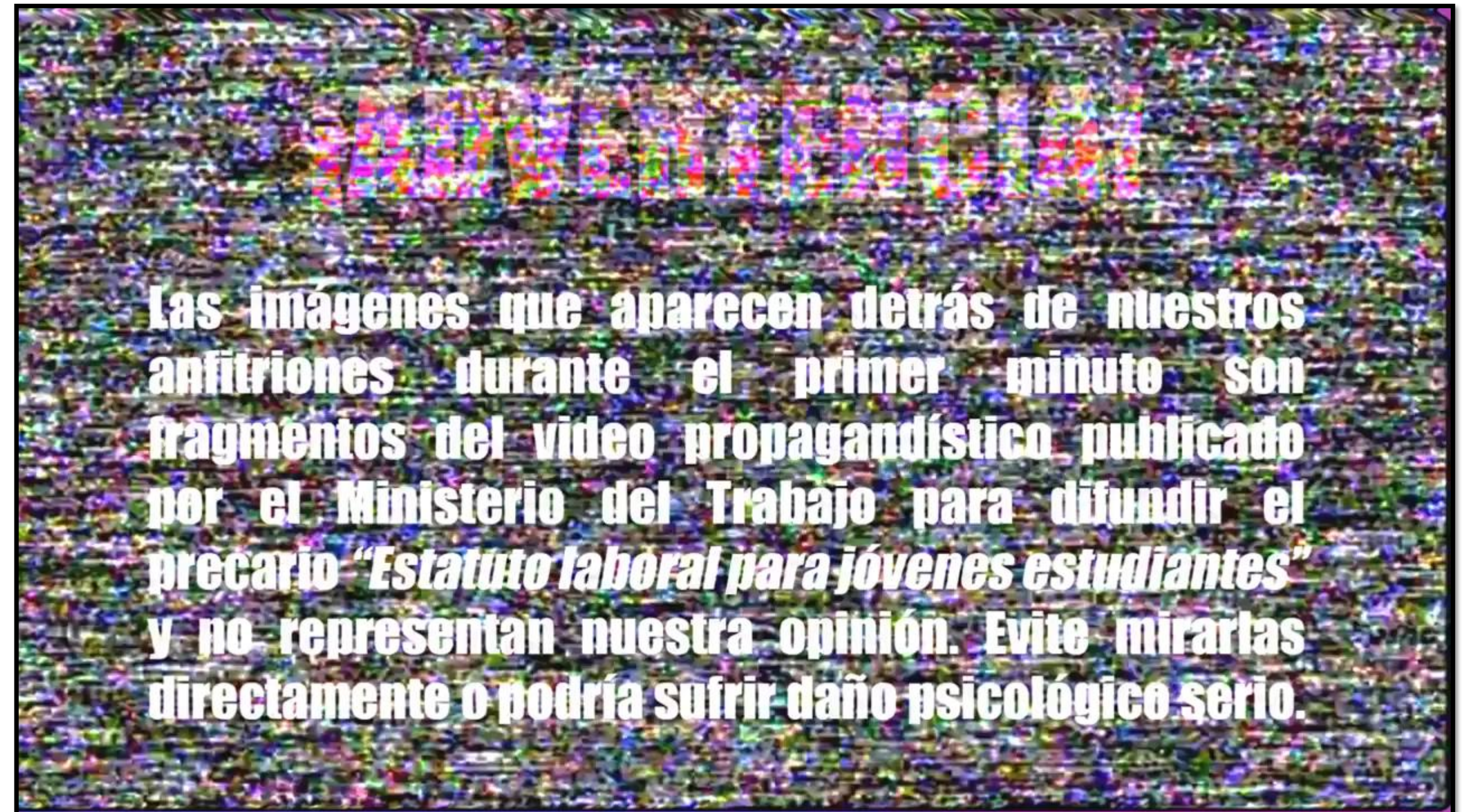


- La historia y motivos reales detrás del rechazo de estudiantes y organizaciones sindicales de este proyecto que pretende flexibilizar y precarizar las condiciones de jóvenes que estudian y trabajan.
- Tras la publicación de este video y la presión de organizaciones en el Congreso, se logró eliminar en votación (contra la propuesta oficialista) el término por el solo ministerio de la ley del proyecto, salvaguardando fueros e indemnizaciones.

VER VIDEO

¿Por qué estudiantes y sindicatos rechazan el Estatuto Joven?

<https://youtu.be/eCBmpZ-VKa0>



Conversemos...

¿Qué opinas sobre la posición del “empleador” al establecer las relaciones laborales con el “empleado estudiante”?

¿Qué relevancia adquiere conocer la legislación laboral?



¿Tienes preguntas de lo trabajado hasta aquí?



Estudio de Caso

● Carlos Mardones de 19 años es padre de una niña de 1 año, pero aún vive con sus padres. Buscando trabajo, consigue ser seleccionado y tras una entrevista podría trabajar para la empresa “Todos conectados” S.A, Rut 86.199.345-6.

En la entrevista le señalan las condiciones de trabajo, tales como: jornada completa y un sueldo bruto de \$500.000 pesos. y que el tipo de contrato es de plazo fijo.



Transcurrido el tiempo, Carlos renueva por segunda vez su contrato de plazo fijo, pero no sabe qué tipo de contrato corresponderá después de éste. Carlos tiene la duda si el próximo contrato que forme será también de plazo fijo.

Por otro lado, Carlos ha sido invitado a conversaciones con varios de sus compañeros y compañeras de trabajo. En estas conversaciones ha surgido la posibilidad de constituir un sindicato, ya que varios compañeros y compañeras han sentido/a afectados por algunas situaciones que han mermado su bienestar y seguridad laboral.

Estudio de Caso

- Algunas de estas situaciones fueron:

- A dos trabajadoras no se les otorgó permiso para realizar exámenes médicos a sus respectivos hijos de carácter de urgencia, ya que los infantes presentaron diagnóstico de enfermedades graves.
- A una trabajadora no se le autorizó asistir a alimentar (amamantar) a su bebe menor de un año de edad.
- un grupo de trabajadores se han percatado que el empleador no está imponiendo las cotizaciones en sus cuentas individuales de AFP.

- Un trabajador que fue despedido y puso un reclamo en la inspección de trabajo ya no puede acceder al dinero del finiquito y no lo ha asistido a firmar dicho finiquito
- Cabe señalar que tiene poca información para elaborar una propuesta de creación y organización sindical.
- Por otra parte, Carlos se siente indeciso de participar en este proceso.



Estudio de Caso

- La única información que tienen los trabajadores es que son 16 en total. Han investigado que para constituir un sindicato debe haber un mínimo de 8 trabajadores, que representen, a lo menos, a la mitad de los trabajadores totales que prestan servicios en la empresa (50% del total). Dentro de los diálogos surgen temas relevantes para los trabajadores, tales como:

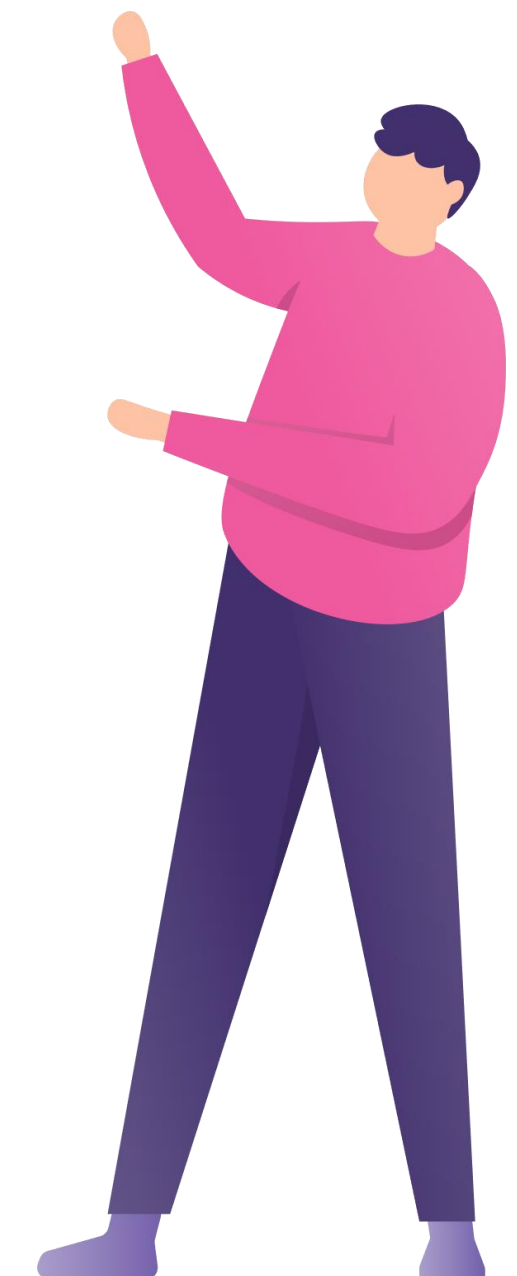


- A** Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sea requerido por los asociados.
- B** Representar a los asociados en las distintas instancias del proceso de negociación colectiva.
- C** Velar por el cumplimiento de las normas del trabajo y de seguridad social.
Pero nadie tiene claro cuáles son los pasos para constituir un sindicato.

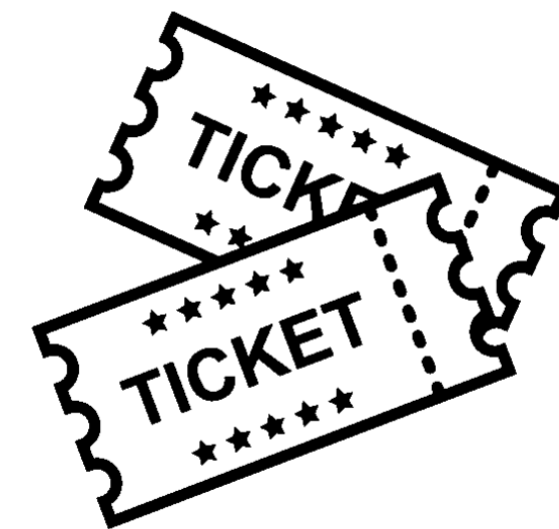


Para resolver el caso...

- ¿Cómo le explicarías a Carlos qué tipo de contrato corresponde después de firmar el segundo contrato de tipo plazo fijo? Recuerda los contenidos del AE2 actividad 1.
- ¿Qué derechos laborales y previsionales están siendo vulnerados de algunos trabajadores de esta empresa?
- Analice en relación a la pregunta anterior, ¿qué consecuencias a largo plazo tendrán en los trabajadores la vulneración de estos derechos?
- ¿Qué creen que pasó con la situación del finiquito impago del trabajador que puso un reclamo en la inspección del trabajo?
- ¿Qué harías en lugar de Carlos frente a si adherirse o no a la posible constitución de un sindicato? Fundamenta.
- Junto a tu grupo de compañero/as realiza una propuesta de creación de organización sindical, pensando en las características de una empresa del rubro de Telecomunicaciones.



Ticket de salida



01

¿Cuál es el impacto de los derechos laborales en nuestra vida?

02

¿Cómo afectaría en nuestra calidad de vida no acceder a estos derechos?

03

¿Mediante qué descuento el trabajador puede optar a una pensión cuando jubile?

04

Según lo ocurrido en 2020 con el retiro del 10% ¿Crees que este retiro impacta en la futura pensión de los trabajadores? Argumenta tu respuesta.

05

¿Cuál es el objetivo de los sindicatos?

06

¿Qué indicaciones le darías a un grupo de trabajadores para que conformen un sindicato?

07

En una escala del 1 al 7, ¿con qué número calificarías tu aprendizaje en esta actividad? ¿Por qué? ¿Cómo mejorarías para llegar al óptimo?



Referencias de contenido:

- <https://blog.nubox.com/haberes-imponibles-haberes-no-imporemuneracionesnibles->
- <https://www.google.com/url?q=https://www.latercera.com/pulso/noticia/estatuto-laboral-joven-una-nueva-forma-precariedad/254156/&sa=D&ust=1602698517595000&usg=AFQjCNEu94Xp8W01wOu0MaVm3SIJ3BJxCQ>
- https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-100141_archivo_01.pdf
- <https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/26501-derechos-de-los-trabajadores>

