



Ministerio de
Educación

Gobierno de Chile

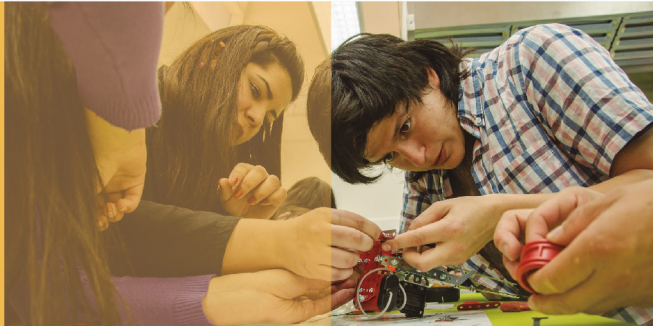


3

Módulo Emprendimiento y Empleabilidad

Manual Alumno //

Guía de aprendizaje N°3
"Empleabilidad"



Módulo Emprendimiento y Empleabilidad
Educación Media Técnico Profesional

Guía de aprendizaje N°3
"Empleabilidad"

Programa Interdisciplinario de Investigaciones en Educación (PIIE)
María Luisa Santander 0440. Providencia. Santiago
<http://www.piie.cl>

Dirección:

Dante Castillo Guajardo

Coordinación:

Francisca Gomez Ríos

Diseño Instruccional:

Francisca Gomez Ríos
María Angélica Maldonado Silva
Elsa Nicolini Landero
Celeste Soto Ilufi

Experto en Contenidos:

Francisca Gomez Ríos
María Angélica Maldonado Silva
Elsa Nicolini Landero

Diseño Gráfico:

Guillermo Hernández Valdes
Felipe Pavez Cisternas

Registro de Propiedad Intelectual N°

Módulo:

“Emprendimiento y Empleabilidad”

Guía de aprendizaje N°3

“Empleabilidad”



Indice

1	Introducción
1	Aprendizajes Esperados y Criterios de Evaluación
1	Ejemplos de Actividades de Aprendizaje
1	Bibliografía

Introducción

El trabajador y la trabajadora no dejan de ser persona o ciudadano por ser trabajadores. El contrato o la relación de trabajo no le privan de los **derechos fundamentales** de los que son titulares como cualquier otro ser humano. Éste/a no renuncia –ni puede hacerlo– a derechos como la protección de su vida, la igualdad y la no discriminación, a su dignidad, el honor, la integridad, el resguardo de su intimidad, la protección de su vida privada, la libertad de expresión, entre otros, al ingresar a una empresa y mientras se desempeña en ella.

La necesidad y pertinencia de gozar de estos derechos aún en el marco de la relación de trabajo dependiente o asalariada es lo que se conoce como el ejercicio de la ciudadanía en la empresa. El reconocimiento de que la y el trabajador no sólo son titulares de los derechos humanos típicamente laborales sino también de estos otros derechos fundamentales han ampliado sustancialmente el conjunto de los derechos humanos de orden constitucional e internacional que operan en el Derecho del Trabajo.

La irrenunciabilidad de los derechos laborales, como una finalidad inherente al carácter protector la parte económicamente más débil de la relación de trabajo se ve así reforzada con el proceso de revitalización de los derechos humanos, los que integran la noción de trabajo decente elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y son la base del naciente proceso de internacionalización de los derechos en el trabajo.

A partir del análisis de casos vivenciados personalmente o en el núcleo familiar o en el entorno laboral, accederemos al aprendizaje de estos derechos y de las formas en que son reconocidos y garantizados dentro del orden jurídico constitucional y laboral.

Módulo

“Emprendimiento y Empleabilidad”

Guía de aprendizaje N°3

“Empleabilidad”

Vamos a conocer sobre ...

1. El Derecho laboral
2. Los Derechos fundamentales de los trabajadores
3. Derechos previsionales y Seguridad social
4. Inicio y término de la relación laboral
5. La organización sindical

Aprendizaje esperado ...

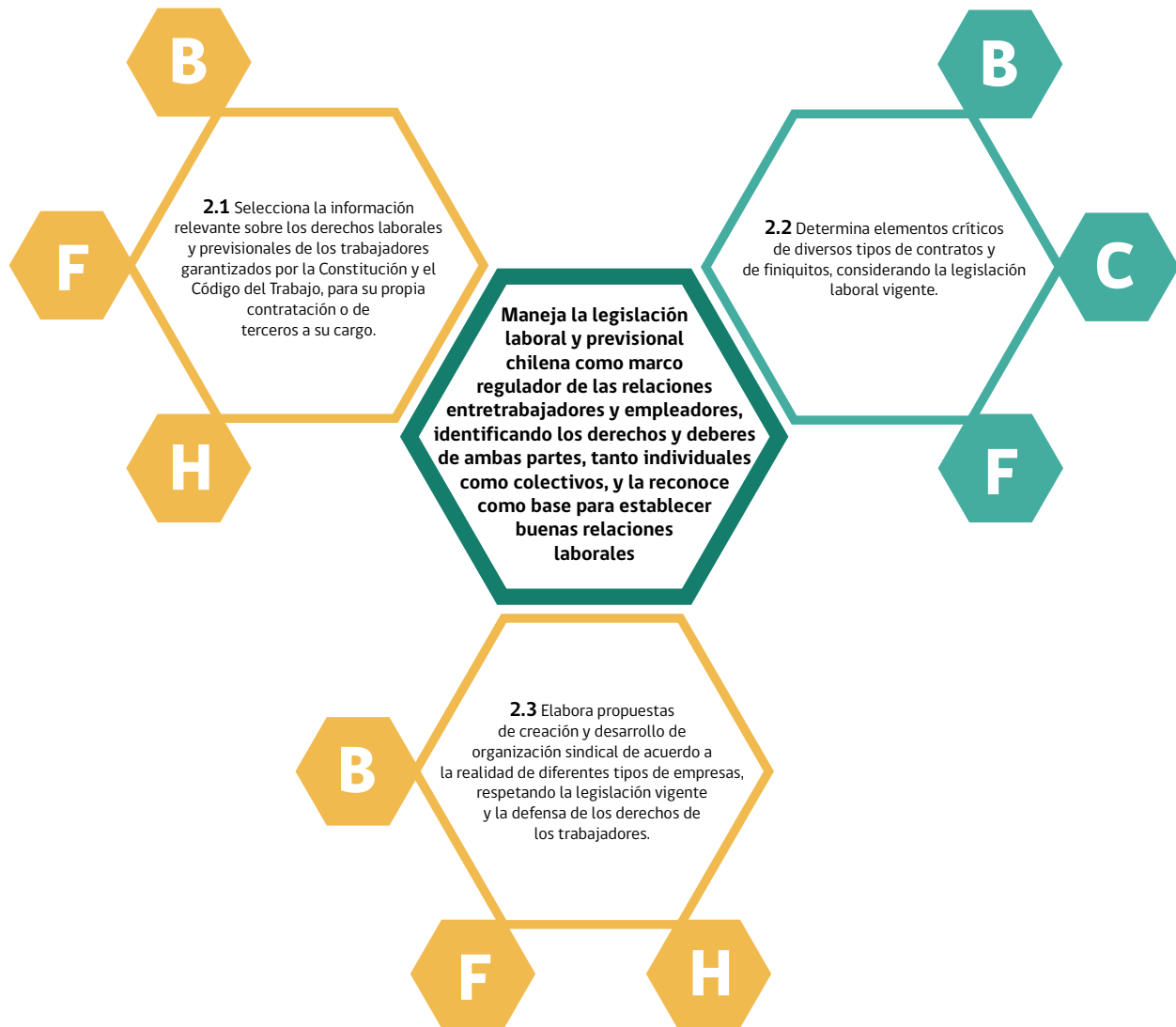
Maneja la legislación laboral y previsional chilena como marco regulador de las relaciones entre trabajadores y empleadores, identificando sus derechos y deberes, individuales y colectivos, y como base para establecer buenas relaciones laborales.

Criterios de evaluación

- Selecciona la información relevante sobre los derechos laborales y previsionales de las y los trabajadores garantizados por la Constitución y el Código del Trabajo, para su propia contratación o de terceros a su cargo.
- Determina elementos críticos de diversos tipos de contratos y de finiquitos, considerando legislación laboral vigente.
- Elabora propuestas de creación y desarrollo de organización sindical, de acuerdo a la realidad de diferentes tipos de empresas, respetando la legislación vigente y la defensa de los derechos de los y las trabajadoras.



Ruta del Aprendizaje



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.

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.

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.

H

Manejar tecnologías de la información y comunicación para obtener y procesar información pertinente al trabajo, así como para comunicar resultados, instrucciones e ideas.

Glosario



Empresa privada:

Empresa propiedad de particulares.

Sindicato:

Agrupación organizada de trabajadores.

Currículum Vitae:

Relación de los datos personales e historia profesional, que presenta el aspirante a un puesto de trabajo.

Código del Trabajo

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-articulo-95516.html>



Situación Problema

Beatriz mantiene una relación laboral con una empresa privada desde hace cinco años. Hace dos meses informó a sus superiores de su embarazo.

Desde entonces no le proporcionan tarea alguna y le hacen la vida imposible. Un día oyó a su jefe comentar con unos compañeros, que procuraran hablar con ella lo menos posible.

Otro día, un superior le ordenó coger un peso muy elevado para ella.

Beatriz se negó porque suponía un riesgo para su salud y para la del feto.

Preocupada por su empleo, Beatriz decide afiliarse al sindicato de la empresa, donde le informan que el convenio colectivo al que pertenece la apoya en hacer uso de las 24 semanas de permiso de post-natal.

Al día siguiente informa de todo ello a su jefe, quien le insulta por haber sido capaz de afiliarse al sindicato donde, según él, son tan ignorantes que no saben que el Código del Trabajo es una norma de rango superior a un convenio colectivo y, por tanto, aplicable en primer lugar

A los pocos minutos del incidente, el Jefe de Personal entrega a Beatriz una carta de despido alegando ausencias injustificadas y sancionándola con la pérdida de sus vacaciones por no haber obedecido a un superior; como esto no es cierto, nuestra trabajadora, convencida de que le han despedido por estar embarazada y afiliarse a un sindicato, decide demandar a la empresa ante la Inspección del Trabajo.

Pocos días después de la marcha de Beatriz, la empresa inicia un proceso de selección para cubrir su puesto. Durante el mismo, el entrevistador tiró todos los Currículum Vitae de las mujeres, mientras decía «nada de mujeres, dan muchos problemas». Como el proceso de selección se alarga el dueño de la compañía, pide a su hijo (con el cual vive) que acuda unos días a la empresa para ayudarle, como favor por haberle pagado un viaje.

Por su parte, Beatriz, desilusionada por el clima laboral que ha encontrado y, con el deseo de perfeccionar su inglés, se pregunta si podrá estudiar.

Su marido muy de acuerdo con la decisión le propone que después del nacimiento del bebé formar juntos una empresa.



Respondamos

Antes de empezar a leer esta guía de trabajo, puedes contestar las dos primeras preguntas. Después, analiza cada punto del tema, con el objetivo de contestar al resto de las cuestiones de este caso práctico.

1.- ¿Qué rama del Derecho se ocupa de regular la situación que está viviendo Beatriz?

2.- ¿Conoces el Código del Trabajo? Lee su Art. 1º. ¿a quién se aplica esta ley?

3.- ¿Cuál es la duración del permiso de maternidad que debe disfrutar Beatriz? Puedes encontrarlo en el Código del Trabajo.

4.- ¿Qué derechos del trabajador han sido vulnerados en la empresa de Beatriz?

5.- ¿Cuáles derechos se establecen en la Constitución y cuáles en el Código del Trabajo?

6.- ¿Se vulnera algún derecho fundamental de los trabajadores? ¿cuáles?

7.- El hijo del empresario, ¿mantiene una relación laboral con la empresa?

8.- ¿Obró Beatriz correctamente al no obedecer al superior que le ordenó coger peso?

¿Quieres aprender más?

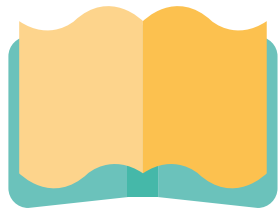
Derechos Fundamentales de los trabajadores

<http://www.dt.gob.cl/consultas/1613/w3-article-103244.html>

Fuentes del Derecho Laboral

http://administracionitc.bligoo.cl/media/users/2/116224/files/671034/Fuentes_del_Derecho_Laboral_1_.pdf





Aprendamos

El Sistema Chileno de pensiones

https://www.spensiones.cl/portal/informes/581/articulos-7206_libroVIedicion.pdf



Ruta Pedagógica

Trabajo, Seguridad y Salud

<http://www.suse-so.cl/wp-content/uploads/2015/11/ARCHIVO-FINAL1.pdf>



LOS DERECHOS PREVISIONALES Y SEGURIDAD SOCIAL

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

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 Administradora de Fondo de Pensiones (AFP) o en el IPS (si está en el sistema antiguo). Corresponde al 10% de las remuneraciones y rentas imposables, con un tope de 60 UF, más una cotización adicional fijada por cada AFP, destinada a su financiamiento.

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, además de si ha realizado cotizaciones voluntarias

• Cotizaciones de Salud:

se pagan en la ISAPRE que el trabajador(a) eligió o en el Fondo Nacional de Salud. Corresponde al 7% de la remuneración.

• Seguro de Cesantía:

descontando de la remuneración imponible del trabajador(a) el 0,6% si se trata de contrato indefinido y efectuando el empleador un aporte del 2,4%. Si el contrato es a plazo fijo o por obra, faena o servicio determinado, el aporte es sólo del empleador(a) y equivale al 3% de su remuneración imponible del trabajador(a). En ambos casos, para el cálculo del porcentaje de la remuneración a descontar se aplica un tope de 99 UF.

Esto 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 o IPS 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.

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

Con este seguro el trabajador(a) quedará cubierto contra enfermedades y accidentes en el trabajo, así como los accidentes en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo; asimismo aquéllos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, aunque correspondan a distintos empleadores(as).

Resumiendo

El sistema previsional organiza las medidas de protección a través de 4 áreas:

1.- Sistema de Pensiones

ante contingencias de vejez, invalidez y muerte (Pensiones de vejez, invalidez y sobrevivencia)

2.- Sistema de Salud

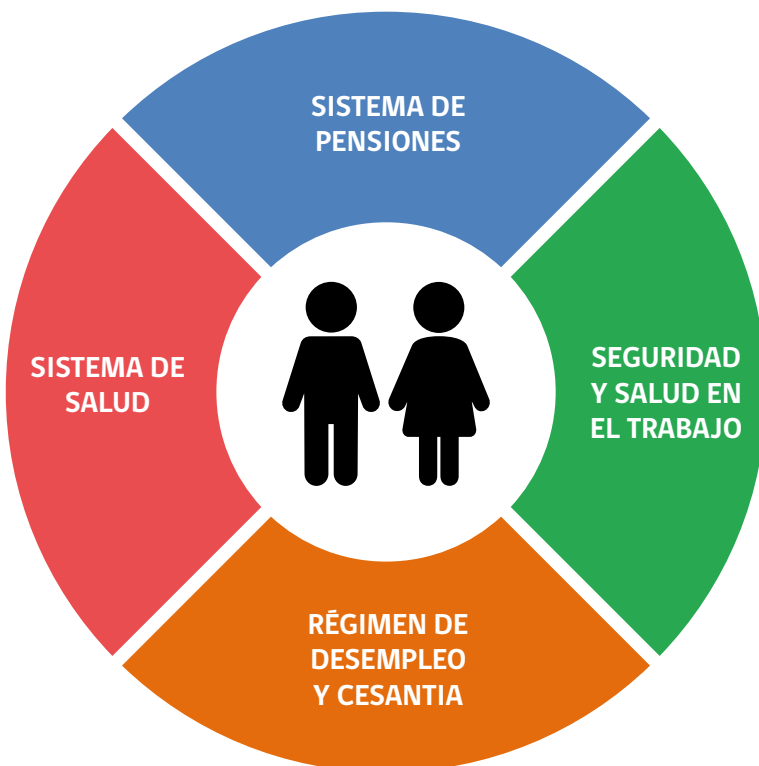
ante contingencias de enfermedad y embarazo (Subsidio incapacidad, licencias médicas, pre-post natal)

3.- Seguridad y Salud en el trabajo

seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

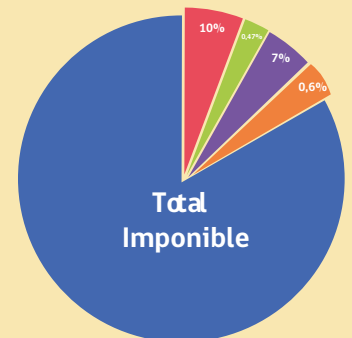
4.- Régimen de desempleo y cesantía

ante la contingencia de desempleo



Cotización obligatoria pagada por el trabajador

- 1.- 10% del Total Imponible
- 2.- 0,47% Comisión AFP
- 3.- 7% Salud
- 4.- 0,6 Seguro de Cesantía



Cotización obligatoria de cargo del Empleador del total imponible

1.- 1,15 % Seguro Invalidez y Supervivencia

2.- 0,95% (*) Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales

3.- 2,4% Seguro de Cesantía en Contratos de trabajo con plazo indefinido

3% Seguro de Cesantía en Contratos de trabajo con plazo fijo o Contratos de obra o faena determinada. 0,95% (*) Base + porcentaje de riesgo asociado a la actividad económica que desarrolla la empresa.

¿Quieres aprender más?

Volante: Derechos Previsionales y Seguridad Social

<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-100141.html>



Guía de Beneficios Sociales

<http://www.registrosocial.gob.cl/wp-content/uploads/2016/02/Guia-1-de-Beneficios-Sociales-2016-9.0.pdf>



Cotizaciones Previsionales AFP Chilenas

<https://www.youtube.com/watch?v=o4hlb1P0KrQ>



Investiguemos

¿COMO PUEDO SABER SI MIS COTIZACIONES PREVISIONALES EFECTIVAMENTE ESTÁN PAGADAS?

¿QUE PASA SI ME DESPIDEN Y MIS COTIZACIONES PREVISIONALES NO ESTÁN PAGADAS?

Estudio Del caso

María es una estudiante del 4º año Medio de un Liceo Técnico que organiza sus estudios con un trabajo en unas grandes tiendas, donde acude de lunes a viernes, de 17:00 a 21:00 horas. Todos los años, el mes de diciembre resulta especialmente agotador porque todo el mundo se lanza a comprar los regalos de Navidad. Para ayudar a las dependientas por el aumento del volumen de pedidos, la empresa ha contratado a dos personas más, solo para estas fechas.

Por otra parte, la jefa de María se ha jubilado y están buscando a alguien que ocupe su puesto. Mientras dura el proceso de selección, han llamado a una antigua trabajadora, Catalina, quien estaba disfrutando desde hacía dos años y medio del cuidado de hijos.

En un principio, el paso de Catalina por la empresa iba a ser temporal, pero se ha adaptado tan bien que están considerando la posibilidad de ofrecerle que se quede definitivamente, si bien están dudando entre Catalina y un joven trabajador, al que han entrevistado. Les gusta más Catalina porque la conocen desde hace años y saben cómo trabaja, pero saben con seguridad que contratar a un joven trabajador con un contrato indefinido acogido al Subsidio a la Contratación de Jóvenes, les permite recibir subsidio por parte del estado.

Justo la semana anterior al día de Navidad, cuando hay mayor afluencia de clientes, se cayó parte del techo del aseo de mujeres. María, que estaba dentro, ha sufrido diversos golpes y se ha roto una pierna, por lo que ha de estar de baja durante un mes. Para sustituirla han contratado a Iván, un joven despreocupado de 16 años, que firmó el contrato sin leerlo porque le pareció muy largo y aburrido.

Como es necesario reparar el techo, dos obreros han visitado la obra y han dicho que lo tendrán listo en dos o cuatro semanas. Con tantas contrataciones, el Departamento de Recursos Humanos está bastante ocupado seleccionando la modalidad contractual más adecuada para cada situación.

El Código del Trabajo

Puedes leer el Capítulo I y Capítulo II del Código del Trabajo.

Recuerda que lo encuentras en:

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-95516.html>

El Contrato de Trabajo debe contener:

- Lugar y fecha del contrato
- Individualización de las partes: trabajador y empleador
- Determinación de los servicios y donde se prestarán
- Remuneraciones
- Jornada del trabajo
- Plazo del contrato

¿Tienes dudas acerca de tu Contrato de Trabajo?

En la Inspección del Trabajo te darán asesoría gratuita:

<http://www.dt.gob.cl/>

Fono consulta: 6004504000

Antes de empezar a leer esta guía de trabajo, puedes contestar las tres primeras preguntas. Después, analiza cada punto del tema, con el objetivo de contestar al resto de las cuestiones de este caso práctico.

1.- ¿Crees que ha hecho bien Iván en firmar el contrato sin leerlo? Si lo hubiera leído y no hubiera estado conforme con alguna cláusula, ¿puede pedirle a la empresa que la modifique?

2.- ¿A partir de qué edad se puede trabajar en Chile?, ¿puede firmar Iván su contrato de trabajo, sin más?

3.- María tiene una jornada de trabajo reducida, ¿sabes cómo se llama este tipo de contrato, por el que no se trabaja la jornada completa?

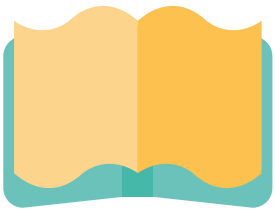
4.- Las primeras modalidades contractuales que vas a estudiar son los contratos indefinidos, ¿Pertenece Catalina a alguno de estos colectivos?

5.- ¿Qué contrato temporal formalizará la empresa con las personas contratadas para ayudar a las dependientas, por el aumento del volumen de pedidos?

6.- ¿Qué contrato habrán firmado con Catalina para que ocupe el puesto de la trabajadora jubilada, mientras dura el proceso de selección?

7.- ¿Qué modalidad contractual se debe utilizar en el caso de Iván?

8.- ¿Qué contrato se formalizará con los dos albañiles que van a realizar la obra en el aseo de las mujeres?



Aprendamos

EL CONTRATO DE TRABAJO Y LA CAPACIDAD PARA CONTRATAR

ESTUDIO DEL CASO

El contrato laboral es un acuerdo, por lo que el empleador y el trabajador pueden discutir y negociar su contenido, siempre que respeten la ley.

El contrato de trabajo es un acuerdo entre **el trabajador** y **el empleador**, mediante el cual el trabajador se compromete, voluntariamente, a prestar servicios y someterse al poder de organización y dirección del empresario, a cambio de una remuneración. Sólo puede existir si ambas partes están de acuerdo en las obligaciones y los derechos que dan origen a la relación laboral.

El contrato de trabajo se firma por el trabajador y por el empleador o el representante legal de la empresa, en dos copias, una para cada parte. Está normado que:

ESTUDIO DEL CASO

Recuerda que Iván firmó el contrato el solo.

Para ser trabajador y poder firmar un Contrato de Trabajo es necesario ser "persona natural" y cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- Ser mayor de edad (tener 18 años cumplidos).
- Ser menor de 18 años y mayor de 16 años y contar con la autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, el abuelo o abuela paterno materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo.

Excepcionalmente, la ley autoriza el trabajo de los menores de 15 años, previa autorización de su representante legal o del Juez de Familia para trabajos relacionados con personas o entidades dedicadas al teatro, cine o televisión, circo u otras actividades similares, si cumplen los requisitos y exigencias para la contratación de jóvenes entre 15 y 18 años

La otra parte de la relación laboral es la Empresa:

Puede celebrar un contrato de trabajo en calidad de empleador:

- Una persona jurídica.
- Una persona natural, mayor de edad.

Trabajo Infantil

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-95516.html>



Para Recordar...

El empleador puede ser una persona natural (mayor de edad) o una persona jurídica (asociación o sociedades de personas)

EJEMPLO

Es importante conocer el vocabulario jurídico básico.
¿Sabes distinguir una persona natural de una persona jurídica?

Una persona natural es un sujeto con derechos y obligaciones (cualquiera de nosotros somos personas naturales o físicas).

Una persona jurídica es una asociación de persona/s física/s a quienes la ley concede una personalidad propia, distinta e independiente de la de cada uno de sus miembros. Este es el caso de las sociedades. Por ejemplo, una Sociedad Anónima o una Sociedad Limitada son personas jurídicas.

Puedes aprender más en:

http://www.sii.cl/mipyme/emprendedor/documentos/fac_Datos_Comenzar_2.html

https://www.bcn.cl/formacioncivica/detalle_guia?h=10221.3/45661

¿Quieres aprender más?

El Contrato y su Relación Laboral

<https://www.youtube.com/watch?v=G4KRjv6XBbs>



El Contrato de trabajo y sus beneficios

<https://www.youtube.com/watch?v=FE5J4GsdK80>



El trabajo de menores edad

<http://www.dt.gob.cl/1601/w3-article-95599.html>



FORMA Y VALIDEZ DEL CONTRATO DE TRABAJO

El contrato individual de trabajo se define como una **convención**, es decir, un acuerdo entre partes prestar que genera derechos y obligaciones recíprocas; por la cual el trabajador se obliga a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del empleador, y éste, a pagar una remuneración determinada por sus servicios.

Si bien, el contrato de trabajo es **consensual**, es decir que basta que se acuerde de palabra y que se comience a prestar el trabajo en la forma convenida, existe la obligación de ponerlo por escrito, dentro de los primeros 15 días de iniciada la relación de trabajo; 5 días, si es contrato por obra, trabajo o servicio determinado, o de plazo inferior a 30 días; si se trata del contrato de servicios transitorios con una Empresa de Servicios Transitorios para que el trabajador sea puesto a disposición de una empresa usuaria, el plazo máximo es también de 5 días.

De no cumplirse con esta obligación, la ley establece la presunción de que son válidas las cláusulas y condiciones que señale el trabajador, debiendo el empleador probar lo contrario. De ese modo se ratifica que el contrato es consensual y que se escritura se exige para fines tanto de formalización, como probatorios, pero no para efectos de su validez.

CLÁUSULAS DEL CONTRATO

En el contrato de trabajo se deben especificar, a lo menos, las siguientes cláusulas o estipulaciones:

Cláusulas: Elementos esenciales del Contrato de Trabajo

El lugar y fecha: el domicilio social de la empresa y el centro de trabajo donde el trabajador prestará sus servicios habitualmente. La fecha de comienzo de la relación laboral.

Las partes que celebran el contrato: identidad, nacionalidad y domicilio de ambos contratantes.

Descripción del contenido específico del trabajo a realizar: determinación de la naturaleza de los servicios y el lugar o ciudad a prestarlos.

La remuneración: monto (si es fijo); forma (fijo, variable, mixto), períodos de pago (semanal o mensual), el que en ningún caso puede superar los 30 días.

La jornada: duración y distribución (en los casos de procesos continuos indicar turnos)

El plazo: (si lo hay)

Otro: todos los demás pactos (en dinero o en especies u otros derechos o limitaciones), que acuerden las partes; se debe dejar constancia si el trabajador debió cambiar de domicilio para asumir el nuevo trabajo.

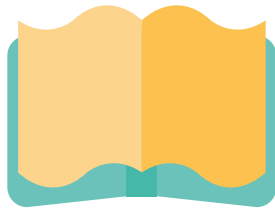
Toda modificación de cláusula debe ser de común acuerdo y escriturarse en anexos del contrato, dentro de los 15 días siguientes en que se haya producido; los reajustes legales o convencionales, en tanto, deben actualizarse, a lo menos, anualmente.

Para Recordar...

El **Contrato de Trabajo** es un acuerdo entre el trabajador y el empleador, que genera derechos y obligaciones recíprocas.

Para Recordar...

Toda modificación al Contrato de Trabajo debe ser de común acuerdo entre el trabajador y empleador.



Aprendamos

Contenido del Contrato

<https://www.youtube.com/watch?v=Tw31p-miOn6k>

Modelos de Contratos

<http://www.dt.gob.cl/tramites/1617/w3-article-97403.html>

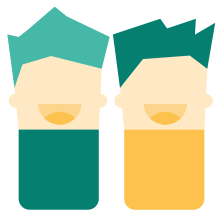
Tipos de Contratos

<https://www.youtube.com/watch?v=333k2pafpq0>

CLASIFICACIÓN DE LOS CONTRATOS

El contrato de trabajo admite diversas clasificaciones, a partir de sus modalidades tenemos:

Clasificación	Tipo de contrato
Por su duración	• Contrato Indefinido
	• Contrato definido o plazo fijo
Por la especificidad del trabajo	• Contrato por obra, trabajo o servicio determinado
	• Contrato especiales
	• Contratos de Jóvenes
Por condiciones personales del trabajador	• Contratos de personas con discapacidad
	• Contrato de adulto mayor
	• Contrato de personas embarazadas
Por la atipicidad de las prestaciones	• Contrato para teletrabajo
	• Contrato a tiempo parcial, etc



Trabajemos en Equipo

Ejercicios

1.- El taller El SOL, S.A. necesita contratar a 10 informáticos por el tiempo que tarden en instalar un nuevo programa informático de contabilidad. ¿Qué tipo de contrato celebrará con los nuevos trabajadores?

2.- Los salones de belleza FLASH Limitada, necesitan contratar a diez maquilladoras durante los meses de mayo y junio debido al aumento del número de bodas y al deseo de las novias de ser maquilladas en estos salones. Se trata de atender un número elevado de pedidos en los meses de mayo y junio. ¿Qué tipo de contrato celebrarán con las maquilladoras?, ¿cuál es su duración máxima?, ¿cuál será la forma de dicho contrato?

3.- Un trabajador sufre un accidente de trabajo y como consecuencia de ello estará de baja, al menos, tres meses. El empleador decide contratar un suplente durante el periodo de baja de su trabajador. ¿Qué tipo de contrato formalizarán con el sustituto?

4.- Una empresa de más de 50 trabajadores desea cubrir dos puestos de administrativo. ¿Tiene obligación el empleador de contratar a algún trabajador joven beneficiario al Sistema Chile Solidario?, ¿qué modalidad contractual podría utilizar?, ¿qué incentivos tiene?

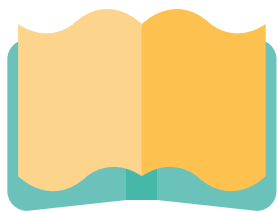
5.- Una Escuela Infantil decide colocar un jardín de juegos en el interior de su infraestructura. Isabel, la directora del centro, ya ha hablado con los albañiles que va a contratar. ¿Qué tipo de contrato debe formalizar con los mismos?, ¿cuál será la duración de dichos contratos?, ¿pueden realizarse de forma verbal?

Para Recordar...

Las empresas son personas jurídicas pueden celebrar Contratos de Trabajo en calidad de empleador.

Ley N° 16.744

Accidente del trabajo, trayecto y enfermedades profesionales



Aprendamos

El Código del Trabajo

Recuerda que lo encuentras en:

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-95516.html>

Término de Contrato

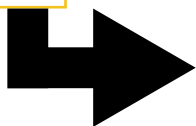
Código del Trabajo

- Artículo 159
- Artículo 160

Término de Contrato

Código del Trabajo

- Artículo 161



TÉRMINO DEL CONTRATO DE TRABAJO

El trabajador, el empleador o ambos pueden poner término a su relación laboral, a partir de un acto voluntario de causas:

1.- **Objetivas** (no se pueden atribuir al trabajador):

- Mutuo acuerdo de las partes.
- Renuncia del trabajador.
- Muerte del trabajador.
- Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- Caso fortuito o fuerza mayor.

2.- **Subjetivas** (se pueden atribuir al trabajador):

- Conductas indebidas de carácter grave (falta de probidad, acoso sexual, entre otras).
- Negociaciones ejecutadas por el trabajador y que han sido prohibidas en la escrituración del contrato
- Inasistencia al lugar del trabajo sin justificación (dos días seguidos, dos lunes en el mes o tres días durante un mes).
- Abandono del trabajo (salida intempestiva o negativa a trabajar sin causa justificada).
- Comisiones o actos temerarios que afecten la seguridad o el funcionamiento de la empresa.
- Perjuicio material causado a las instalaciones, máquinas, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

3.- **Necesidades de la empresa:**

- Racionalización o modernización.
- Bajas en la productividad.
- Cambios en las condiciones del mercado o la economía.

Desahucio del empleador: esta causal le otorga libertad al empleador. La aplica a los trabajadores que lo representan y aquellos que ocupan cargos de su confianza, además de los trabajadores de casa particular.

El despido debe comunicarse al trabajador con 30 días de anticipación, a menos que el empleador cancele una indemnización en efectivo equivalente a la última remuneración.

Revise **el modelo de aviso de término de contrato**.

El término del contrato debe ser comunicado personalmente por el empleador al trabajador, o por medio de una carta certificada que contenga: la causa legal aplicada, fundamentos, monto de las indemnizaciones (si corresponde) y estado en que se encuentra el pago de las cotizaciones previsionales y de salud hasta el último día del mes anterior al despido, adjuntando los comprobantes.

El empleador debe ingresar **presencialmente** o en línea ante la Dirección del Trabajo (DT) una copia de la **carta de aviso de despido** asociada a un trabajador o una **carta de aviso de despido por nóminas**, cuando se trata de cinco o más trabajadores.

Además, el trabajador debe **ratificar su renuncia voluntaria** (si corresponde); en tanto el empleador como el trabajador tienen que **ratificar el finiquito de trabajo**.

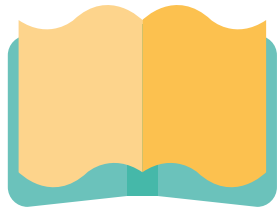
El finiquito es la manera legal mediante la cual un trabajador y su empleador ponen término a **la relación laboral**, en caso de renuncia o despido. En este documento debe quedar claramente identificada la causal de despido y todos los acuerdos a los que se comprometen ambas partes, en lo que respecta a plazos, indemnizaciones y el monto que el empleador debe pagar al empleado.

En caso de renuncia, el trabajador puede presentar una propuesta de finiquito, pero es el empleador quien tiene la obligación proporcionar el documento.

Modelo de Aviso de Término de Contrato

Puedes encontrarlo en:

<https://www.chileatiende.gob.cl/fichas/ver/24452>



Aprendamos

El Finiquito

Es la manera legal mediante la cual un trabajador y su empleador ponen término a la relación laboral.

Para recordar...

En el Finiquito debe quedar claramente identificada la causal de despido y todos los acuerdos a los que se comprometen ambas partes, en lo que respecta a plazos, indemnizaciones y el monto que el empleador debe pagar al trabajador.

Estudio de caso, resolución en trabajo grupal

Don Juan, de 58 años de edad, trabaja desde hace 3 años y 8 meses como conductor de una camioneta para un comerciante del Mercado El Cardonal en Valparaíso. Recibe por su trabajo, el sueldo mínimo y que por supuesto no le alcanza para cubrir todas las necesidades básicas de su familia, compuesta de su esposa y 2 niñas. A solicitud de su "patrón", muchas veces hace horas extraordinarias, pero no se las cancelan como establece la ley.

Él está preocupado, ya que su patrón tiene en planes vender la camioneta y terminar con el transporte, de ser así, se quedaría sin trabajo y ve difícil que lo contraten en otra empresa por su avanzada edad. Es comienzos de enero del presente año, don Juan es despedido, sorpresivamente, sin que el empleador le hubiese respetado ninguno de sus derechos legales, incluso sin hacerle finiquito.

Don Juan no sabe qué hacer, no recuerda si alguna vez le hicieron contrato; nunca le informaron sobre sus imposiciones. Conversa con algunos compañeros del rubro, ellos le dicen que por el tiempo que lleva trabajando deberían pagarle indemnizaciones por años de servicios; le aconsejan ir a la Inspección del Trabajo y pronto, para que le paguen lo que le deben. Don Juan está muy asustado; no vaya a ser que después nadie quiera darle trabajo.

1.- ¿Cuánto y por qué conceptos le adeudan a don Juan, derivado de su relación laboral?

2.- ¿Qué debería hacer para que se los cancelen?

3.- Compruebe el Finiquito de don Juan, en el Simulador de la Dirección del Trabajo.

ESTUDIO DE CASO

Antonio es un trabajador comprometido, le gusta trabajar bien y que todos respeten la normativa laboral. Lleva un año trabajando en una empresa pequeña, con 59 trabajadores, por lo que todos se conocen y quedan, de vez en cuando, después del trabajo; un día les propone organizarse y elegir un representante que hable por ellos con el dueño de la empresa.

Todos acogen favorablemente la idea y le proponen a Antonio que él mismo sea el representante; si bien, antes de hacer nada de forma oficial, Antonio considera que es mejor comunicar a su jefe lo que han estado hablando. La reacción del dueño no es la esperada:

JEFE. -Yo creía que en las empresas con menos de 60 trabajadores no había necesidad de tener representantes, ¿tienes algún problema?

ANTONIO -No, solamente quería organizar legalmente nuestra comunicación y hacer llegar nuestra opinión; todos podemos sacar provecho de ello, los trabajadores conocemos muy bien la tarea diaria y se nos ocurren buenas ideas para obtener un mayor rendimiento.

JEFE -Antonio, no te metas en jaleos. Ser representante de los trabajadores trae muchos problemas y mucho trabajo. Tendrás que trabajar como hasta ahora y además asistir a reuniones, emitir informes, vigilar que todos hagan bien su trabajo...

ANTONIO. -No me importa, si así contribuyo a mejorar el ambiente en la empresa.

JEFE -De todas formas, no te puedes presentar porque no estás afiliado a ningún sindicato y no tienes antigüedad suficiente.

Después de esta conversación, Antonio está desilusionado, ya no sabe si ser representante de los trabajadores puede ser una fuente de problemas, por lo que decide hablar y pedir consejo a su amigo Hugo, que es delegado de personal. Hugo le anima a que presente su candidatura, aunque le advierte que, en ocasiones, tendrá que enfrentarse a su jefe y a sus compañeros.

Recuerda, que tuvo que llamar la atención, repetidas veces, a un compañero porque no hacía bien su trabajo de forma consciente y siempre llegaba tarde; al final tuvo que denunciarle a un superior porque entorpecía el trabajo de los demás. El trabajador fue sancionado y corrigió su conducta, pero ya no volvió a dirigirle la palabra. A pesar de esta anécdota, Hugo le comenta que merece la pena colaborar para que las condiciones de trabajo sean las mejores posibles, su labor se convertirá en un beneficio para todos. - Además, -añade guiñándole un ojo, -tendrás que estudiar bien la normativa laboral,

¡No vayas a convocar una huelga ilícita o sin la antelación suficiente!...

No te preocupes, yo te pondré al día de todo lo que necesitas saber.

De las Organizaciones Sindicales

Puedes leer del Art. 212 al 230, Código del Trabajo.

Recuerda que lo encuentras en:

<http://www.dt.gob.cl/legislacion/1611/w3-article-95516.html>

Constitución de un Sindicato en una empresa:

- **Art. 227** del Código del Trabajo

Antes de empezar a leer esta guía de trabajo, puedes contestar a la primera pregunta. Aventúrate a opinar sobre la segunda y la quinta; después, analiza cada punto del tema, con el objetivo de contestar al resto de las cuestiones de este caso práctico.

Los Sindicatos

Son organizaciones libremente constituidas por trabajadores del sector privado y/o de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica. Tienen por objetivo, entre otros, asumir la representación y legítima defensa de sus asociados, así como promover los intereses económicos, sociales y culturales de los mismos.

Delegado del personal:

- **Art. 302** del Código del Trabajo

1. ¿Los trabajadores tienen derecho a participar en la constitución del sindicato de la empresa?

2. ¿Puede presentarse a las elecciones cualquier trabajador o solo quien esté afiliado a un sindicato?

3. ¿Qué tipo de representación colectiva sería la adecuada en la empresa de Antonio?

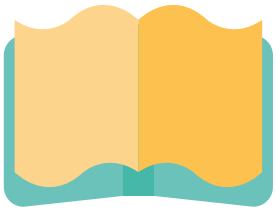
4. En una empresa con menos de 60 trabajadores, ¿puede haber representantes de los trabajadores?

5. ¿Es cierto que un representante de los trabajadores tiene que realizar todas las tareas que dice el jefe de Antonio?, ¿crees que puede ser una sobrecarga de trabajo?

6. ¿Qué antigüedad mínima se requiere para ser candidato en las elecciones de representantes de los trabajadores?

7. ¿Es lo mismo ser delegado sindical que delegado de personal (como es Hugo)?

8. ¿Entra dentro de las labores de Hugo, como delegado de personal, llamar la atención a un compañero que no cumple con la normativa laboral?



Aprendamos

LA ORGANIZACIÓN SINDICAL

La legislación laboral reconoce derechos irrenunciables a favor de los trabajadores (ingreso mínimo, 45 horas de trabajo a la semana en jornada ordinaria, día de descanso a la semana, pago de cotizaciones previsionales, etc.) que se incorporan al contrato de trabajo impidiendo que los empresarios establezcan condiciones laborales y salarios inferiores a las establecidas en la ley. Pero con eso no se logra que los trabajadores mejoren sus salarios y sus condiciones de trabajo: la ley garantiza ganar al menos el salario mínimo, pero no obliga a los empleadores a pagar aumentos salariales por el mejor rendimiento o productividad de sus trabajadores.

En realidad, la ley opera como un piso mínimo de derechos para los trabajadores, que no obliga a las empresas y no logra que los trabajadores mejoren sus condiciones de vida.

Para que los trabajadores tengan instrumentos efectivos que les permitan obtener más beneficios y derechos de sus empleadores, es necesario que la ley les reconozca derechos de acción colectiva, esto es, el derecho a crear organizaciones de trabajadores para luchar por sus intereses, el derecho a negociar colectivamente con los empleadores para mejorar las condiciones pactadas en los contratos de trabajo y el derecho a parar de trabajar como una medida de presión para forzar al empleador a negociar y llegar a acuerdos con sus trabajadores.

Estos derechos de acción colectiva permiten que los trabajadores logren condiciones más beneficiosas en el trabajo: que parte de los resultados que obtienen las empresas se compartan con sus trabajadores. Sin estos derechos se pierde equidad en el trabajo: las empresas no comparten sus utilidades con sus trabajadores y las diferencias entre ricos y pobres se agrandan.

Además, la acción colectiva organizada de los trabajadores es un potente instrumento para lograr cumplimiento de la ley laboral en las empresas. De hecho, habitualmente los sindicatos dedican la mayor parte de su tiempo en detectar irregularidades e incumplimientos legales del empleador para corregirlos o denunciarlos ante la Dirección del Trabajo. La mejor forma de garantizar un cumplimiento legal apropiado en las empresas es formar un sindicato en ellas.

El primer derecho de acción colectiva organizada de los trabajadores es la libertad sindical: el derecho a formar sindicatos. La libertad sindical consiste en que los trabajadores puedan organizarse para defender sus intereses comunes sin interferencia del Estado ni de los empresarios.

La libertad sindical se refleja en el derecho de los trabajadores a formar libremente organizaciones sindicales, participar en ellas y no sufrir represalias de ningún tipo por pertenecer a un sindicato. Esto significa que la ley protege a cualquier trabajador que sea despedido por pertenecer a un sindicato o que se le obligue a afiliarse a un sindicato para obtener un trabajo.

Derechos irrenunciables de los trabajadores:

- Ingreso Mínimo Mensual
- 45 horas de trabajo a la semana.
- Día de descanso a la semana
- Pago de cotizaciones previsionales

La Libertad Sindical:

Es un derecho que consiste en que los trabajadores puedan organizarse para defender sus intereses comunes.

Saber que...

El Sindicato también opera como una representación legítima de los trabajadores ante la autoridad de gobierno

Fines principales de las organizaciones sindicales:

- **Art. 220** del Código del Trabajo

OBJETIVOS DE UN SINDICATO

Un sindicato sirve para representar a los trabajadores socios ante el empleador en cualquier asunto que tenga que ver con sus intereses: ejercer derechos legales, exigir el cumplimiento de los contratos de trabajo, negociar colectivamente con el empleador, representar en juicio a los asociados, prestar ayuda a los asociados mediante sistemas de bienestar o de cooperación mutua, etc. El sindicato también opera como una representación legítima de los trabajadores ante la autoridad de gobierno: puede presentar reivindicaciones o exigir medidas que favorezcan a los trabajadores.

EL DERECHO A CONSTITUIR SINDICATOS

Código del Trabajo:

Art. 212. Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir, sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas.

Art. 220. Son fines principales de las organizaciones sindicales:

- 1.- Representar a los afiliados en las diversas instancias de la negociación colectiva, suscribir los Instrumentos colectivos del trabajo que corresponda, velar por su cumplimiento y hacer valer los derechos que de ellos nazcan;
- 2.- Representar a los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos Individuales de trabajo, cuando sean requeridos por los asociados. No será necesario requerimiento de los afectados para que los representen en el ejercicio de los derechos emanados de los instrumentos colectivos de trabajo y cuando se reclame de las infracciones legales o contractuales que afecten a la generalidad de sus socios. En ningún caso podrán percibir las remuneraciones de sus afiliados;
- 3.- Velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo o de la seguridad social, denunciar sus infracciones ante las autoridades administrativas o judiciales, actuar como parte en los juicios reclamaciones a que den lugar la aplicación de multas u otras sanciones;
4. - Actuar como parte en los juicios o reclamaciones, de carácter judicial o administrativo, que tengan por objeto denunciar prácticas desleales. En general, asumir la representación del interés social comprometido por la inobservancia de las leyes de protección, establecidas en favor de sus afiliados, conjunta o separadamente de los servicios estatales respectivos;

- 5.- Prestar ayuda a sus asociados y promover la cooperación mutua entre los mismos, estimular su convivencia humana e integral y proporcionarles recreación;
- 6.- Promover la educación gremial, técnica y general de sus asociados;
- 7.- Canalizar inquietudes y necesidades de integración respecto de la empresa y de su trabajo;
- 8.- Propender al mejoramiento de sistemas de prevención de riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, sin perjuicio de la competencia de los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, pudiendo además, formular planteamientos y peticiones ante éstos y exigir su pronunciamiento;
- 9.- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a mutualidades, fondos u otros servicios y participar en ellos. Estos servicios pueden consistir en asesorías técnicas, jurídicas, educacionales, culturales, de promoción socioeconómica y otras;
- 10.- Constituir, concurrir a la constitución o asociarse a instituciones de carácter previsional o de salud, cualquiera sea su naturaleza jurídica y participar en ellas;
- 11.- Propender al mejoramiento del nivel de empleo y participar en funciones de colocación de trabajadores, y
- 12.- En general, realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estuvieren prohibidas por ley.

¿Quieres aprender más?

Sindicatos en Chile

<https://www.youtube.com/watch?v=9-pvAE1GuR8>



Sindicato en 5 pasos

<https://www.youtube.com/watch?v=N0XeZZK3Nm0>



Participación de los trabajadores en la Empresa:

- Comités Paritarios:
Ley N° 16.744

Creación de Comité un Paritario

http://www.paritarios.cl/especial_creacion_de_un_comite_paritario.html

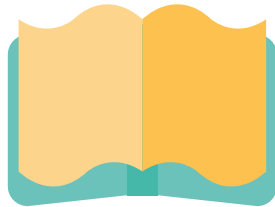


Central Unitaria de los Trabajadores

Protección social en Chile: ¿qué desafíos para los sindicatos?

La protección social es uno de los temas de la 104ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Ginebra del 1 -13 junio 2015. En esta entrevista, Sra. Bárbara Figueroa, Presidenta de la Central Unitaria de los Trabajadores (CUT) explica las cuestiones relacionadas con la protección social en Chile.

http://www.ilo.org/actrav/media-center/video/WCMS_376224/lang--es/index.htm



Ejercitemos

Ejercicios

1.- Indica el tipo de representación que deberían tener las siguientes empresas:

- Una perfumería con 7 trabajadores.
- Una boutique con 25 trabajadores.
- Unos grandes almacenes con 100 trabajadores.
- Un supermercado con 2.300 trabajadores.
- Una fábrica de muebles, con tres centros de trabajo en la misma provincia: uno con 15 trabajadores, otro con 40 y el tercero con 55.

2.- Una empresa con 120 trabajadores, eligió 9 miembros para el comité de empresa. ¿Es correcto el número de miembros?, ¿qué crédito de horas tendrá cada trabajador?

3.- En un centro de trabajo de 300 trabajadores, la empresa decide trasladar a otro centro situado en Puerto Montt, un delegado de personal, especialmente reivindicativo, a pesar de que hay otros trabajadores de su misma categoría profesional a los que podría trasladar, ¿es correcta la actuación del empresario?