

**NOMBRE:** \_\_\_\_\_ **CURSO:** \_\_\_\_\_ **RUT:** \_\_\_\_\_

Contenidos y Objetivos:

- Conocer las características del contrato de trabajo en Chile, destacando su importancia en la protección del trabajador.
- Conocer la importancia de la capacitación laboral, sus instituciones y formas de capacitación.

**1. Características del Contrato de Trabajo en Chile.**

La formalización de las relaciones laborales en Chile y en la mayoría de los países del mundo, se establece por el Contrato de Trabajo (CT). Según dicta la ley, el Contrato de trabajo “es una convención legal mediante la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente a, **el trabajador**, prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación de forma continua y, **el empleador**, a pagar por estos servicios una remuneración determinada”. De acuerdo a esto, el contrato de trabajo es un acuerdo libre entre las partes, siendo un instrumento físico, que debe ser firmado por ambas partes en un plazo no mayor a 15 días corridos desde la incorporación del trabajador/a a las faenas encomendadas.



Los contenidos mínimos que debe tener el CT son: lugar y fecha del contrato; individualización de las partes, con indicación de la nacionalidad y fecha de nacimiento del trabajador/a, así como de la fecha de inicio de sus actividades; determinación de la naturaleza de los servicios; monto, forma y período de pago de la remuneración acordada; duración y distribución de la jornada de trabajo, plazo del contrato; y, todos los pactos que acordaren las partes.

Los puntos señalados anteriormente, son aquellos que la Ley denomina cláusulas mínimas u obligatorias y deben estar presentes en todo Contrato de Trabajo, y tienen por finalidad proporcionar certeza y seguridad jurídica a las partes involucradas, ya que en la medida que las partes conozcan con exactitud las reglas que los rigen, sabrán también los derechos y obligaciones a los que se encuentran sometidos al momento de firmar el CT. Además, confiere la subordinación y dependencia del trabajador ante el empleador, con derechos y deberes claramente establecidos por la ley. Pero ante cualquier situación ajena al trabajo encomendado, o bien, el incumplimiento de las obligaciones del empleador o abusos laborales cometidos por éste, deben ser denunciados a las instituciones correspondientes, como la Dirección del Trabajo o ante los tribunales de justicia.

En Chile existen tres tipos de contrato que se diferencia en cuanto a duración o la labor a realizar.

|                           |   |
|---------------------------|---|
| Contrato a plazo fijo     | Establece la fecha de inicio y fecha de término de la labor a desempeñar. Este tipo de contrato no tiene una duración mínima (puede ser de una semana), pero si tiene una duración máxima de un año o dos años, dependiendo si la persona tiene un título universitario o no lo posee.  |
| Contrato indefinido       | El contrato indefinido es el contrato que sólo tiene fecha de inicio y no fecha de término, es decir quedará hasta que el trabajador renuncie o sea despedido.  |
| Contrato por obra o faena | Este tipo de contrato tiene relación con los servicios prestados por la persona, pero hasta que termine una tarea en particular. Aquí hay fecha de inicio, no hay fecha de término (no sabemos cuándo se terminará el servicio), pero sí sabemos que en algún momento el trabajo para el cuál fue contratado estará listo y por lo tanto en ese momento se terminará el contrato. |



A pesar de que el Contrato de Trabajo es un documento legal que busca la certeza jurídica de las partes que firman, también se puede modificar, pero nunca de forma arbitraria por el empleador. Cuando las condiciones de trabajo hayan cambiado a través del tiempo, por ej. en una pandemia como la vivida en la actualidad, o cuando se promulgará una nueva ley que mejore las condiciones de los trabajadores, se puede modificar el contrato de trabajo, siempre y cuando no genere menoscabo ni afecten al trabajador/a.

**2. Leyes de seguridad en el trabajo**

Se define a la Seguridad Social como el conjunto de normas y principios que regulan las prestaciones a que tienen derecho los trabajadores, esencialmente en sus necesidades de salud, trabajo y previsión. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define a la Seguridad Social como "la protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente del trabajo o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos". En este sentido, el desafío de la Seguridad Social es prevenir disminuyendo o eliminando las fuentes de riesgos laborales y brindar de protección en todas aquellas situaciones que puedan romper el equilibrio físico, mental y/o social de un trabajador/a. Estas acciones regulatorias están vigentes en la ley N° 16.744, que establece la protección necesaria a cada persona, mejorando la calidad de vida y la dignidad humana en el ámbito laboral.

Así como el Trabajo se constituye en un derecho inalienable de las personas, junto al derecho a desarrollar un trabajo seguro, es importante focalizar las acciones en la eliminación o reducción de manera significativa de las fuentes de riesgos o peligros que están presentes en toda actividad laboral, que se pueden encontrar en las condiciones de seguridad y en la

presencia de contaminantes químicos, físicos o biológicos de nuestra fuente laboral. Una vez que se identifican los peligros, es deber del empleador evaluar los riesgos presentes para adoptar las medidas que busquen la eliminación o mitigación de los riesgos, para anticiparse y prevenir cualquier accidente laboral.

En el lamentable caso que se produzca un accidente laboral (cuestión que siempre es posible, recuerde que hay que minimizar los riesgos) la citada ley N° 16.774, define que se considera un **accidente de trabajo** a toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión de su trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte. Se consideran dentro de este grupo también a los Accidentes de Trayecto o Accidentes *in itinere*, esto es, aquellos que se producen en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar de trabajo, y aquellos que ocurran en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo, que correspondan a distintos empleadores. También define que una **enfermedad profesional** como la enfermedad causada de manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona, y que le produzca incapacidad o muerte.



La Dirección del Trabajo es el organismo encargado de efectuar la fiscalización del cumplimiento de la normativa general en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, a nivel de empresas. Entre las funciones que se ejerce a través de las Inspecciones Provinciales, podemos mencionar:

- Fiscalizar el cumplimiento de las medidas básicas legalmente exigibles, relativas al adecuado funcionamiento de instalaciones, máquinas, equipos e instrumentos de trabajo.
- Fiscalizar y autorizar la reanudación de faenas, en caso de accidentes del trabajo graves y fatales.
- Efectuar visitas a los lugares de trabajo, pudiendo prescribir medidas para la corrección de la infracción e, incluso, ordenar la suspensión inmediata de las labores que constituyan un peligro inminente para la salud de los trabajadores.

### 3. La importancia de la capacitación laboral

Las oportunidades de crecimiento y desarrollo se potencian a través de la capacitación y son determinantes para que un trabajador/a esté satisfecho. Los seres humanos siempre estamos dispuestos a progresar y aprender, por eso no es de extrañar que, sin importar el cargo ni trayectoria, todos los trabajadores deseen aprender y perfeccionarse constantemente. Si dicho deseo es atendido por la empresa, por medio de la capacitación, tiene un impacto profundo y duradero en los trabajadores, ya que genera experiencias y emociones que nutren sus aspiraciones personales y profesionales. Por ende, la satisfacción generada es sostenible en el tiempo y se fortalece, considerando que las oportunidades de desarrollo profesional afectan positivamente en la actitud que se tiene ante el trabajo. En las empresas que ofrecen capacitación y oportunidades de desarrollo se evidencia un mayor bienestar entre sus trabajadores. Lograr que los trabajadores/as se sienta valorado por la empresa es, quizás, el gran objetivo de la gestión de recursos humanos.

Para beneficio de la empresa, la capacitación continua le permite contar con un equipo que conoce el entorno y tiene los conocimientos para responder ante situaciones complejas de forma exitosa. También atrae a los mejores talentos hacia ella y habilita a los empleados para poder asumir distintas funciones y roles, lo que le da flexibilidad en cuanto a gestión y potencial del recurso humano. En paralelo, es posible fortalecer los aspectos psicológicos de los trabajadores/as, tales como la motivación y el compromiso respecto al trabajo realizado, ya que es una empresa que le brinda oportunidades reales de desarrollo y crecimiento.

Actualmente, existen muchas opciones para brindar capacitación a los empleados, por ejemplo, cursos presenciales, cursos *online*, convenios, financiamiento compartido empresa-trabajador-Estado (como los programas SENCE). Independientemente de la modalidad que se escoja, es importante que las empresas seleccionen una institución reconocida y certificada, cuyos cursos de capacitación tengan altos estándares de calidad.



#### Desarrollo de Actividad Evaluadas (favor de enviar todo en un solo correo electrónico. Si es una foto, que sea legible)

1. Según el texto, ¿Cuál es la diferencia que se establece entre el trabajador y el empleador cuando se firma un contrato de trabajo? (3 Pts.)
2. ¿Por qué es importante tener certezas jurídicas al momento de entrar a laborar a una empresa? (3 Pts.)
3. Imaginemos el caso que usted es trabajador/a en una faena agrícola temporal y firmó un “contrato por faena”. Luego de terminada la labor, inmediatamente lo vuelven a llamar y le hacen firmar el mismo contrato, y así por 3 veces más, lo que completa un año en la misma situación. ¿Considera usted qué debe firmar otro tipo de contrato? ¿Por qué? ¿Cuál contrato debería firmar? (6 pts.)
4. ¿A qué se denomina accidente del trabajo y enfermedad profesional? (4 Pts.)
5. ¿Cuáles son las facultades que tiene la Dirección del Trabajo en la prevención de los accidentes en la obra? (3 Pts.)
6. ¿Qué ventajas posee el constante perfeccionamiento de los trabajadores, ya sea para la empresa y como para el propio trabajador/a? (4 Pts.)

| ¿Quieres complementar tus conocimientos? Revisa los siguientes videos: |                                |   |
|--|--------------------------------|---|
|  | El Contrato de Trabajo         | <a href="https://www.youtube.com/watch?v=SujjAUwiKxE">https://www.youtube.com/watch?v=SujjAUwiKxE</a> |
|  | Tipos de Contrato de Trabajo   | <a href="https://www.youtube.com/watch?v=SY8Blqs5nZo">https://www.youtube.com/watch?v=SY8Blqs5nZo</a> |
|  | Seguridad Social en el trabajo | <a href="https://www.youtube.com/watch?v=aTodIVUqh2s">https://www.youtube.com/watch?v=aTodIVUqh2s</a> |
|  | La Capacitación Laboral        | <a href="https://www.youtube.com/watch?v=PWoprUb1te8">https://www.youtube.com/watch?v=PWoprUb1te8</a> |