

ESCUELA DE FORMACIÓN PARA LA MICRO Y PEQUEÑA EMPRESA



MIPES FORMALIZADAS

REGULACIÓN LABORAL

INFORMACIONES

Región de
Valparaíso



A). Normativa de Obligaciones Laborales

La normativa de obligaciones laborales establece los derechos y deberes de empleadores y empleados en el contexto de las relaciones laborales. Algunas de las principales leyes y normativas laborales incluyen:

1. **Contratación y Tipos de Contratos:** La legislación laboral establece diferentes tipos de contratos laborales, los cuales definen la relación de trabajo y las condiciones bajo las cuales el empleado será contratado. Entre los principales tipos de contratos, se encuentran:
 - **Contrato indefinido:** Es el contrato más común, donde no se establece una duración determinada.
 - **Contrato a plazo fijo:** Este contrato tiene una duración específica y se extingue automáticamente cuando vence el plazo.
 - **Contrato por obra o faena:** Relacionado a trabajos específicos y definidos, que finalizan una vez culminada la obra o faena.
 - **Contrato de jornada parcial:** Para trabajadores que laboran menos horas que la jornada completa.
2. **Jornada Laboral:** La jornada laboral es el tiempo en que un trabajador se encuentra disponible para cumplir con sus obligaciones laborales. Según la **Ley 21.220**, la jornada laboral estándar es de **45 horas semanales**, distribuidas en máximo 6 días, con un máximo de 10 horas por día. Sin embargo, existen jornadas especiales para ciertos sectores y trabajadores.
3. **Sueldo Mínimo:** El **sueldo mínimo** es el salario mínimo establecido por el gobierno que los empleadores deben pagar a los trabajadores por su trabajo. Este monto es revisado anualmente y puede variar dependiendo de la actividad económica y la inflación.
4. **Seguridad Social:** El sistema de seguridad social chileno incluye una serie de beneficios que buscan garantizar la protección social de los trabajadores, como pensiones, salud, accidentes laborales, entre otros.
 - **FONASA** (Fondo Nacional de Salud): Es el sistema de salud público.
 - **ISAPRE** (Instituciones de Salud Previsional): Son sistemas privados de salud, donde los trabajadores pueden elegir un plan de salud adaptado a sus necesidades.
5. **Desvinculación o Terminación del Contrato:** Existen varias formas de terminar un contrato laboral, que pueden ser de manera voluntaria o involuntaria:
 - **Renuncia:** El trabajador decide dejar el empleo.
 - **Despido:** El empleador termina el contrato, ya sea por motivos objetivos (necesidad de reestructuración) o subjetivos (incumplimiento por parte del trabajador).
 - **Mutuo acuerdo:** Ambas partes llegan a un acuerdo para finalizar la relación laboral.
 - **Causas de despido:** Están reguladas por la ley y pueden ser por razones como falta de probidad, incapacidad para cumplir las funciones, entre otras.
6. **Derechos Colectivos:** Los derechos colectivos permiten que los trabajadores se organicen para defender sus intereses. Estos incluyen el derecho a formar sindicatos, negociar colectivamente, y la posibilidad de hacer huelga bajo ciertas condiciones.
7. **Contratos de Trabajo Especiales:** En algunos sectores y para ciertos tipos de trabajo, la ley establece contratos especiales, como el **contrato de trabajo doméstico**, **contrato de aprendices**, o **trabajadores con discapacidad**, entre otros.
8. **Fuentes y Normas Adicionales:** Las fuentes y normas adicionales que regulan las relaciones laborales en Chile incluyen:
 - **Ley 21.220:** Regula temas sobre la jornada laboral, turnos, y descanso.

- **Ley 20.609:** Ley sobre igualdad salarial entre hombres y mujeres.
- **Ley 19.496:** Ley sobre Protección de los Derechos de los Consumidores, que también afecta a los trabajadores en ciertas situaciones de consumo laboral.

B) Normativa de Salud y Seguridad en el Trabajo

1. **Ley 16.744 (Accidente de Trabajo y Enfermedad Profesional):** La **Ley 16.744** regula la **seguridad social** en accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Establece el régimen de seguro obligatorio para los trabajadores en caso de accidentes laborales o enfermedades derivadas del trabajo.
2. **Accidente Laboral:** Se entiende como todo evento relacionado con el trabajo que cause lesión o muerte al trabajador, independientemente de la responsabilidad del empleador.
3. **Accidente de Trayecto:** Es el accidente que ocurre en el trayecto entre el hogar del trabajador y su lugar de trabajo.
4. **Enfermedad Profesional:** Es aquella enfermedad que resulta de la exposición del trabajador a condiciones insalubres o peligrosas en su entorno laboral. Las enfermedades profesionales están definidas por la ley y los trabajadores afectados tienen derecho a prestaciones.
5. **Sistema de Salud:**
 - **FONASA:** Es el sistema de salud público que cubre la atención médica básica y hospitalaria.
 - **ISAPRE:** Son sistemas de salud privados que ofrecen planes y coberturas personalizadas, y los trabajadores pueden elegir entre FONASA o ISAPRE para recibir atención médica.

C). Normativa de Seguridad Social:

El sistema de **Seguridad Social** tiene como objetivo garantizar la protección de los trabajadores ante diversas contingencias, como enfermedades, accidentes, jubilación, y otros. En este contexto:

1. **Uso de PREVIRED:** **PREVIRED** es una plataforma utilizada por los empleadores para informar y cotizar las aportaciones a la seguridad social, como las pensiones, seguros de salud, accidentes laborales y otros beneficios. Los trabajadores y empleadores deben registrar las cotizaciones para asegurar los derechos del trabajador.
 2. **Pilar Solidario:** El **Pilar Solidario** es un sistema del gobierno que busca garantizar pensiones mínimas para los trabajadores que no logran generar fondos suficientes en sus cuentas individuales de pensiones. A través de este pilar, se complementa la pensión para los sectores más vulnerables de la población.
 3. **Ley 21.419 y PGU:** La **Ley 21.419** establece el **PGU** (Pensión Garantizada Universal), una pensión mínima garantizada para todos los ciudadanos chilenos que cumplan con ciertos requisitos, buscando reducir la brecha de pobreza en las pensiones y mejorar la calidad de vida de los jubilados.
- **Cotizaciones previsionales:** Los empleadores deben realizar aportes mensuales al sistema de pensiones y salud en nombre de sus trabajadores. Estos pagos se realizan a través de plataformas como PREVIRED para asegurar la cobertura del trabajador en caso de enfermedad, accidente o jubilación.

- **Aseguramiento de salud y pensiones:** El trabajador tiene derecho a recibir atención médica a través de seguros de salud (como Fonasa o Isapre en Chile) y a ahorrar para su jubilación en fondos de pensiones.

D) Relaciones Laborales Colaborativas

Las relaciones laborales colaborativas son aquellas en las que empleador y trabajador cooperan de manera constructiva para alcanzar objetivos comunes, mejorar el ambiente laboral y garantizar la productividad a largo plazo. Estas relaciones se caracterizan por el diálogo, la negociación y la resolución pacífica de conflictos.

- **Diálogo social:** Se fomenta un ambiente de comunicación abierta y negociación entre empleadores y empleados, a través de sindicatos o mesas de negociación, para llegar a acuerdos que beneficien a ambas partes.
- **Cooperación:** Se enfoca en resolver los problemas mediante acuerdos conjuntos, lo que promueve un clima laboral positivo y mejora la productividad.
- **Resolución de conflictos:** En lugar de recurrir a métodos adversariales o confrontativos, se busca la mediación y la conciliación como métodos para resolver disputas laborales.

Beneficios de las Relaciones Laborales Colaborativas:

- **Mayor productividad:** Al crear un entorno de trabajo positivo, los empleados se sienten motivados y rinden mejor.
- **Mejora en la satisfacción laboral:** Los trabajadores disfrutan de un clima laboral donde sus derechos son respetados y se sienten valorados.
- **Reducción de conflictos:** Al fomentar la comunicación y la resolución conjunta de problemas, disminuye el número de disputas laborales.
- **Mejor imagen organizacional:** Las empresas que promueven un ambiente de trabajo colaborativo son percibidas positivamente tanto por los trabajadores como por el público.
- **Mayor adaptación al cambio:** Los equipos colaborativos son más flexibles y están mejor preparados para adaptarse a cambios organizacionales o del mercado.