

**Escuela de Formación Sindical de la Micro
y Pequeña Empresa 2025
Línea MIPES Formalizadas**



ENFOQUE DE DERECHOS HUMANOS



Financiado por "Subsecretaría del Trabajo – Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas (FFS) – Departamento de Diálogo Social 2022"

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 PREVIRE:** **PREVIRE** 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 PREVIRE 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.

Enfoque en Derechos Humanos (2 HP)

Descriptor: Identidades socioculturales en el trabajo: conceptos, DDHH de migrantes.

Personas en situación de discapacidad en el trabajo: conceptos, DDHH de personas en situación de discapacidad. Ley de inclusión laboral.

El enfoque en Derechos Humanos, según la ONU, es un “marco conceptual para el proceso de desarrollo humano basado en estándares internacionales de derechos humanos”.

Principios: Universalidad, indivisibilidad, igualdad y no discriminación, *participación* y rendición de cuentas.

A nivel laboral

El **principio de participación** implica la apertura de espacios laborales a todas las personas, sin distinción de su **condición física, raza, orientación sexual, o religión**, entre otras.

Tampoco se debe aplicar criterios de discriminación por **país de origen o género**.

DIVERSIDAD ES RIQUEZA EN EL ÁMBITO LABORAL

- **Diversidad e inclusión** son términos que deben estar relacionados.
- Una **política de diversidad e inclusión** “comienza” con un reclutamiento inclusivo.
- Es tarea de las empresas **eliminar los sesgos** hacia las personas.

¿Cómo lograr una cultura empresarial con pluralidad e integración?

1. Sensibilizar al personal: Entregando *información* y fomentando la empatía por el otro.
2. Realizar ajustes razonables: Esto es, mejorar la accesibilidad, adaptar los accesos, estacionamientos y baños en caso de ser necesario.
3. Promover igualdad de oportunidades: Eliminar la disparidad salarial, iguales oportunidades de promoción, etc.
4. Apoyar a grupos minoritarios: Estos grupos, si bien se encuentran en situación de desventaja, esta NO debe operar como una **barrera**.
5. Se sugiere fomentar la creación de **Grupos de Afinidad** y establecer **Programas de Mentoría**.

GRUPOS DE AFINIDAD

Estos grupos se conforman de manera **voluntaria** entre trabajadores que comparten **intereses** o una identidad común.

Esta identidad puede estar relacionada con su género, raza, país de origen, discapacidad u otra.

El objetivo es **generar redes de apoyo** y **sensibilizar** en temas como, por ejemplo, multiculturalidad y pertenencia.

PROGRAMA DE MENTORÍA

El **mentor** es un trabajador experimentado que ofrece orientación a los menos experimentados (**mentee**)

Estos programas son beneficiosos porque ofrecen al trabajador con alguna discapacidad o perteneciente a una minoría, **visibilización** y **consejos** para superar obstáculos y poder desarrollar todo su potencial.

LEY 20.015 DE INCLUSIÓN LABORAL

- Promueve la inclusión de personas con alguna discapacidad en el ámbito público y privado.
- Los organismos públicos y las empresas con 100 o más trabajadores y trabajadoras deberán contratar, al menos, el 1% de personas con alguna discapacidad.
- La ley 21.015 entró en vigencia el **1 de abril de 2018**.

ACTIVIDAD:

- Una botella con tapa
- Una polera o polerón
- Un lápiz y un papel

1º reto: Destapar la botella con una sola mano

2º reto: Carrera saltando en un pie

3º reto: Ponerse el polerón o polera con los ojos cerrados.

4º reto: Dibujar una flor sin usar las manos

PREGUNTAS

¿Cuál de los retos te costó más trabajo?

¿Te hubiera gustado recibir asistencia en alguno de los retos?

¿Qué crees que necesita una persona con discapacidad? y ¿Cómo podemos incluirla?

DERECHOS HUMANOS EN EL ÁMBITO DEL TRABAJO

Los derechos fundamentales de los trabajadores son aquellos **derechos y libertades** que se poseen como persona, por el sólo hecho de ser tal.

- Derecho a la vida y a la integridad física del trabajador (a).
- La inviolabilidad de toda forma de comunicación privada.
- Libertad de conciencia y de culto.
- Libertad de opinión sin censura previa.
- Libertad de trabajo y derecho a su libre elección.
- Derecho a no ser sujeto de actos discriminatorios.
- Libertad sindical y derecho a negociar colectivamente.
- Prácticas antisindicales o desleales en la negociación colectiva.

PERSONAS MIGRANTES EN CHILE

- Los trabajadores extranjeros son titulares de los **mismos derechos laborales** que los trabajadores chilenos (www.direcciondeltrabajo.cl)
- También cuentan con derecho a la **salud** y a la **educación**, sin ningún tipo de discriminación, (sea que estén en situación regular o irregular. www.indh.cl)

RESUMEN

El Enfoque en Derechos Humanos es un **marco conceptual** que define el proceso de desarrollo humano con criterios internacionales.

En el ámbito laboral se enfatiza el principio de “participación”.

Diversidad e Inclusión son términos que **deben** estar **relacionados**.

Algunos consejos para la inclusión:

1. Sensibilizar al personal;
2. Realizar ajustes razonables;
3. Promover igualdad de oportunidades;

4. Apoyar a grupos minoritarios (Grupos de afinidad y Programas de mentoría)

Ley 21.015: Obliga a los organismos públicos y empresas de más de 100 trabajadores a tener contratadas, al menos el 1% de personas con alguna discapacidad.

Los y las trabajadoras migrantes tienen los mismos derechos que los trabajadores (as) nacionales.

Los derechos humanos en el ámbito laboral son universales (trabajadores nacionales y extranjeros)

- Derecho a la vida y la seguridad en el trabajo.
- Derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.
- Libertad de conciencia y culto en el trabajo.
- Libertad de trabajo y derecho a su libre elección.

BIBLIOGRAFÍA

- Constitución Política de Chile, art. 5 y 19;
- Código del Trabajo art. 2, 5, 292 y 485.
- Grupo de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible. www.unsdg.un.org/es