

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

TALLER PRÁCTICO DE REGULACIÓN LABORAL



Financiado por Subsecretaría del Trabajo – Fondo de Formación Sindical y Relaciones Laborales Colaborativas (FFS) – Departamento de Diálogo Social 2025

LA NORMATIVA LABORAL, LAS RELACIONES LABORALES Y LOS DERECHOS LABORALES

**Catherine Silva Osorio
Octubre 2025.**

I. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO:

- Principio Protector.
- Principio de la Irrenunciabilidad:
- Principio de la Continuidad
- Principio de la Primacía de la Realidad.
- Principio de la Razonabilidad
- Principio de la Buena Fe.

II. LOS PRINCIPIOS EN LA LEGISLACION CHILENA: La legislación chilena eleva al nivel de principio una serie de normas del Código del Trabajo, algunos de los cuales tienen un precedente en la Constitución:

- Libertad de trabajo: Artículo 19º N° 16º de la Constitución
- No discriminación: Artículo 19º N° 16º de la Constitución.
- Irrenunciabilidad de derechos
- Principio protector
- Libertad sindical:

III. DERECHO INDIVIDUAL DEL TRABAJO:

A) LEGISLACIÓN APLICABLE Y A QUIENES APLICA: CÓDIGO DEL TRABAJO (El artículo 1º del Código del Trabajo)

B) EL CONTRATO DE TRABAJO:

El artículo 7º del Código del Trabajo define el Contrato de trabajo: “Artículo 7º. Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”

- Los elementos del contrato:
- Características del contrato:
 - a) Desde el punto de vista de las partes es un contrato bilateral.
 - b) Desde el punto de vista de su perfeccionamiento es un contrato consensual.
 - c) Desde el punto de vista de su cumplimiento es un contrato de tracto sucesivo, es de ejecución permanente.
 - d) Desde el punto de vista de las prestaciones es un contrato oneroso conmutativo. e) Desde el punto de vista de su subsistencia es un contrato principal.
- Contenido del Contrato de Trabajo:
 - a) determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. La determinación debe ser específica.
 - b) monto, forma y período de pago de la remuneración acordada
 - c) duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno.
 - d) plazo del contrato.
- Sujetos o Partes del Contrato de Trabajo:
 - Empleador.
 - Trabajador
 - empresa

Tipos de contrato:

- 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.

Modelo de contrato y sus cláusulas básicas.

C) JORNADA LABORAL: es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables (NUEVA LEY 40 HORAS)

- Jornada laboral ordinaria y Jornada laboral extraordinaria
- Jornada laboral completa y Jornada laboral parcial
- Jornada laboral normal y jornada laboral extendida
- Jornada laboral excepcional

D) LA REMUNERACIÓN: Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo

- Características de las Remuneraciones:
 - a) Es una contraprestación contractual: Establecida en el contrato.
 - b) Es de naturaleza onerosa: Es retributiva, debe ser equivalente a la prestación del trabajador.
 - c) Es la totalidad: Busca retribuir la prestación establecida.
- La gratificación.
- Protección de la remuneración:

- 1) Las remuneraciones deben pagarse en moneda de curso legal (peso) o en su equivalente si se expresa en otra moneda.
- 2) El empleador, al pagar, debe entregar al trabajador un recibo
- 3) El empleador debe pagar entre los días lunes a viernes en el lugar en que se realiza el trabajo y en las horas siguientes a la jornada laboral,
- 4) Inembargables
- 5) Las deducciones que pueden sufrir (impuestos, cotizaciones -seguridad social y sus beneficios-, cuota sindical, instituciones de previsión).

- 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.

E) DEL TERMINO DEL CONTRATO: El artículo 159º del Código del Trabajo se refiere a las causales de terminación, sea que ésta haya sido convenida o que corresponda a un hecho o acto de una de las partes, o bien que el hecho sea independiente de las mismas:

- Mutuo acuerdo.
- Renuncia.
- Muerte
- Vencimiento del plazo convenido
- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato
- Caso fortuito o fuerza mayor
- Despido. Las Causales del artículo 160 ct son:
-

a) “Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada”

b) “Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador”: Esta causal se refiere a la competencia desleal.

c) “No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra”: Esta causal sanciona la negligencia.

d) “Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato”: Esta causal se tipifica en dos subcausales; al abandono clásico (la salida intempestiva e injustificada) y la negativa a trabajar sin causa justificada.

e) “Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos”: Esta causal se refiere tanto a actos como a omisiones temerarias, esto es, cuando el trabajador o el empleador no mide las consecuencias de sus acciones u omisiones.

f) “El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías”: Esta causal se refiere al sabotaje, por lo que requiere intencionalidad y resultado.

g) “Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato”.
Adicionalmente el artículo 161 incluye:

- Necesidades de la empresa
- Desahucio.

Requisitos del despido.

- Formalidades (art. 162 y 168)
- Comunicación del despido (art. 169)
- Implicancias de hacerlo de manera incorrecta

F) INDEMNIZACIONES:

El Código del Trabajo consagra distintas indemnizaciones:

1. La indemnización legal por causa de despido.
2. La indemnización convencional pactada individual o colectivamente.
3. La indemnización sustitutiva del artículo 164° y siguientes del Código del Trabajo.
4. La indemnización de las trabajadoras de casa particular.
5. La indemnización que corresponde con relación al seguro de desempleo.

G) NORMATIVA DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

1. **Accidente laboral:** Los trabajadores/as en caso de sufrir un accidente a causa o con ocasión del trabajo, tendrán derecho a la cobertura del seguro de la Ley N°16.744. Las cotizaciones para el financiamiento de ese seguro deben ser pagadas mensualmente por los empleadores al Instituto de Seguridad Laboral o a una mutualidad de empleadores.

- Los elementos que definen un accidente del trabajo son:

- Una lesión

Daño ocasionado por alguna herida o golpe, por alguna enfermedad o dolencia, etc. Para los efectos del accidente del trabajo no interesa la extensión o profundidad del daño, sino sólo su existencia, el que puede referirse tanto a un daño físico como de salud mental.

- La relación causalidad entre el trabajo y la lesión

Es requisito indispensable para calificar un accidente como del trabajo, que exista una relación de causalidad, al menos indirecta, entre el trabajo desarrollado y la lesión producida.

- La incapacidad o muerte del accidentado(a)

La incapacidad se refiere a que el accidente le impida al trabajador(a) efectuar su labor habitual.

2. 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.

- Características:

a. Es obligatorio para las entidades empleadoras y para los trabajadores independientes que obtengan rentas del trabajo de las señaladas en el artículo 42 N°2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta.

b. Se rige por el principio de la automaticidad de las prestaciones, esto es, el trabajador está cubierto por el seguro desde el mismo momento en que comienza a trabajar, incluso cuando se dirige desde su casa a su trabajo por primera vez, aun cuando no se haya escriturado su contrato de trabajo ni se hayan pagado las cotizaciones provisionales, o el empleador se encuentre en mora en el pago de las mismas.

Este principio solo opera respecto de los trabajadores dependientes, puesto que los trabajadores independientes, tanto obligados como voluntarios, deben cumplir ciertos requisitos para tener derecho a la cobertura del Seguro de la Ley N°16.744.

c. Es integral ya que contempla prestaciones preventivas, médicas y económicas.

- A quienes ampara: Ley N° 16.744 ampara a las siguientes personas:

a. Todos los trabajadores/as dependientes, cualesquiera sean las labores que desempeñen, sean manuales o intelectuales, o cualquiera sea la empresa o institución en que laboren, incluyendo los trabajadores de casa particular y los aprendices, y sin distinguir respecto al tipo de contrato de trabajo, incorporando de esta manera también a los trabajadores temporales o con contrato a plazo fijo. También están cubiertos los funcionarios públicos de la administración civil del estado, municipalidades, y de instituciones administrativamente descentralizadas del Estado.

- b. Los trabajadores/as independientes que coticen
- c. Los estudiantes que deban ejecutar trabajos que signifiquen una fuente de ingreso para el respectivo plantel.

3. El accidente de trayecto: Son los accidentes que ocurren en el trayecto directo de ida o regreso entre la habitación y el lugar de trabajo y aquellos que ocurren en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo correspondientes a distintos empleadores. En este último caso se considera que el siniestro está relacionado con el trabajo al que se dirigía el trabajador.

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. Derecho al Descanso Pre y Post Natal:

6. Sistema de Salud: El sistema de salud chileno está compuesto por un sistema mixto de atención integrado por el seguro público, que se denomina FONASA, que es el Fondo Nacional de Salud, y uno privado denominado ISAPRE, Instituciones de Salud Previsional. Los trabajadores eligen que sistema utilizar.

- 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.

C). Seguridad Social: Es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia. En Chile, el Estado ha propiciado un conjunto de leyes, políticas, y medidas de protección social, denominado Sistema Previsional.

Los componentes del actual Sistema de Previsional en Chile son:

- Sistema de Pensiones, ante las contingencias de vejez, invalidez y muerte.
- Sistema de Salud, ante las contingencias de enfermedad y el embarazo.
- Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, ante la seguridad y salud en el trabajo.
- Seguro de Cesantía, ante la contingencia de desempleo.
- Estos sistemas y seguros, entregan derechos frente a las contingencias sociales, asociados al pago de cotizaciones previsionales.

Importancia de PREVIRED y el pago de las Cotizaciones previsionales:

- a) 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.
- b) LAS COTIZACIONES 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.