



UNIVERSIDAD
SAN SEBASTIAN
FACULTAD DE DERECHO
Y CIENCIAS SOCIALES

CECUSS

Centro de Educación Ciudadana USS

GLOSARIO LABORAL

1.- Accidente del Trabajo: Es toda lesión que sufre una persona producto del trabajo que realiza y que le produzca incapacidad para trabajar o la muerte. Se consideran también accidentes del trabajo los ocurridos en el trayecto directo de ida o regreso, entre el hogar y el lugar de trabajo.

2.- Acoso Laboral: Es toda conducta que implique agresión o persecución ejercida por el empleador o por uno o más trabajadores, en contra de otro u otros trabajadores, realizada por cualquier medio, y que cause en el acosado un maltrato o humillación, o bien que amenace o perjudique su situación laboral o sus oportunidades de empleo.

3.- Comisión: Es el porcentaje que corresponde al trabajador sobre el precio de las ventas o compras de un producto u otra operación.

4.- Comité Paritario: Es una unidad dentro de la empresa, constituida por trabajadores y la empresa misma, que sirve para detectar y evaluar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales que pudieran sufrir los trabajadores.

5.- Contrato Colectivo de Trabajo: Es el que se lleva a cabo entre uno o más empleadores con una o más organizaciones sindicales o con trabajadores que se unen para efectos de llevar a cabo una negociación común, con el propósito de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado. Consiste en un documento firmado por trabajadores y empleador (es) al término de una negociación colectiva.

6.- Contrato Individual de Trabajo: Es el que se lleva a cabo entre un empleador y un trabajador. En este documento se dejan establecidas las condiciones mínimas del trabajo como por ejemplo: el horario y lugar donde desarrollará sus funciones el trabajador, el sueldo que recibirá por este trabajo, las funciones que ejercerá, etc.

7.- Descanso dentro de la Jornada: La jornada de trabajo se divide en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación, lo que constituye el descanso dentro de la jornada.

8.- Despido Indirecto: En caso de que el empleador sea quien incurre en alguna de las situaciones que establece la ley para poder despedir a un trabajador, éste podrá comunicar por escrito al empleador el término de su contrato de trabajo, posterior a esto el trabajador cuenta con el plazo de 60 días hábiles para asistir a un tribunal del trabajo y presentar una demanda por despido indirecto, más conocido como autodespido.

9.- Despido Injustificado: Para que el empleador pueda despedir a alguno de sus trabajadores es necesario que se ampare en algunas de las causas legales para hacerlo, como: la necesidad de la empresa, el incumplimiento grave de las obligaciones del contrato etc. En caso de que los requisitos que dan origen a estas causas legales no se verifiquen, el despido puede ser declarado injustificado, es decir que carece de causa legal.

10.- Feriado Anual: Luego de un año de servicios por parte del trabajador, éste tiene derecho a que se suspendan sus obligaciones laborales y se desligue de tales deberes por un plazo determinado, para que descanse y goce de su

libertad. Recibiendo durante este descanso su remuneración habitual, como si hubiere estado en funciones. Este feriado anual es más conocido como vacaciones.

11.- Feriado Proporcional: En caso de que el contrato del trabajador termine antes de completar el año de servicio, lo que le daría derecho al feriado anual (Definición N°10), el trabajador recibirá una indemnización por ese beneficio. La indemnización corresponde a una remuneración íntegra.

12.- Finiquito: Es un documento en el que se da cuenta del término de la relación de trabajo, en él se saldan todas las deudas que pueda tener el empleador con el trabajador. Este documento debe ser firmado por el trabajador y el empleador. Debe ser entregado por el empleador dentro de los diez días hábiles siguientes al despido, dentro de ese plazo el empleador debe poner a disposición del trabajador el documento y el pago correspondiente.

13.- Gratificación: Corresponde a parte de las ganancias de una empresa que recibe el trabajador de parte del empleador.

14.- Horas Extraordinarias: Corresponde al exceso de las horas de trabajo, pactadas entre el trabajador y el empleador, en el contrato de trabajo y que se pagan con un recargo del cincuenta por ciento.

15.- Huelga: Es la paralización concertada colectivamente por los trabajadores en apoyo a una pretensión profesional.

16.- Indemnización por Años de Servicio: Aquella suma de dinero que se paga al trabajador cuando se pone término al contrato de trabajo por la causal de “necesidades de la empresa” o cuando el despido ha sido declarado injustificado. Esta indemnización es equivalente a un mes de sueldo por cada año de servicio y período superior a seis meses prestados continuamente a dicho empleador. Esta indemnización tiene un tope máximo de 11 años.

17.- Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo: Para que se lleve a cabo el despido este debe ser informado al trabajador con 30 días de antelación, en caso de que ese período de aviso sea inferior, el empleador deberá indemnizar al trabajador con una cantidad equivalente a su última remuneración.

18.- Jornada Ordinaria de Trabajo: Es el período de tiempo establecido por el empleador junto al trabajador o por la ley, durante el cual el trabajador deberá estar en el sitio donde ejerce sus funciones y a disposición del empleador, para el cumplimiento de su trabajo bajo la autoridad del empleador. Tiene como límite 45 horas a la semana y un límite máximo de distribución diaria de 10 horas.

19.- Necesidades de la Empresa: Es una forma en la que el empleador pone término al contrato de trabajo señalando que la empresa, establecimiento o servicio tiene la necesidad de terminar con dicha relación de trabajo debido a: bajas en la productividad, cambio en las condiciones del mercado o de la economía que hacen necesaria la separación de

uno o más trabajadores de la empresa. Da derecho a la indemnización por años de servicio (definición N° 16).

20.- Negociación Colectiva: Es aquella que se realiza entre uno o más empleadores y una o más organizaciones sindicales, o con trabajadores que se unan para tal efecto,



con el propósito de establecer condiciones comunes de trabajo y de remuneraciones por un tiempo determinado. La negociación puede abarcar todos los aspectos de la relación de trabajo.

21.- Participación: Es la proporción de las utilidades de un negocio determinado o de una empresa que se le asigna a un trabajador.

22.- Posnatal: Es el descanso que corresponde a las trabajadoras embarazadas doce semanas después del parto.

23.- Prenatal: Es el descanso a que tienen derecho las trabajadoras embarazadas seis semanas antes del parto.

24.- Remuneración: Es una suma de dinero que recibe el trabajador como contrapartida por el trabajo que ejerce.

25.- Renuncia: Es el término de la relación de trabajo por la decisión del trabajador de poner fin a ésta. Debe ser informado al empleador con 30 días de anticipación a lo menos. No da derecho a la indemnización por años de servicio (definición N°16).

26.- Seguro de Cesantía: Es un beneficio que establece la ley y que protege a los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo cuando se encuentran sin trabajo, entregándoles una cantidad de dinero por un periodo de tiempo .

27.- Sindicato: Son organizaciones de trabajadores que se forman para la obtención de beneficios comunes. No todos los trabajadores pueden formar sindicatos, solo pueden hacerlo los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado.

28.- Sobresueldo: Es el pago por las horas extraordinarias de trabajo.

29.- Subcontratación: Es aquel trabajo realizado para un empleador denominado contratista o subcontratista, quien ejecuta obras o servicios por cuenta propia para una tercera empresa o empresa principal.

30.- Subordinación y Dependencia: Es la sujeción personal del trabajador a las directrices establecidas por el empleador, en el contexto de la realización de su trabajo, con el objetivo de que el trabajador someta su actividad sólo a las tareas específicas que le señale el empleador. Por ejemplo: cumplir un horario de trabajo, recibir órdenes del empleador, solicitar permisos etc.

31.- Sueldo Mínimo: Es la remuneración más baja que puede recibir un trabajador dependiente dentro de un mes, es establecida por ley. A partir del 21 de julio de 2008 la ley estableció que el sueldo base de un trabajador no podrá ser inferior al sueldo mínimo. Se exceptúan de esta regla los trabajadores exentos del cumplimiento de jornada. En la actualidad el sueldo mínimo es de \$250.000.

32.- Trabajador Dependiente: Es toda persona que presta servicios personales, intelectuales o materiales, bajo las instrucciones del empleador, por existir entre ambos un contrato de trabajo.

33.- Trabajador Independiente: Aquel que ejerce un trabajo de manera particular, sin dependencia de empleador alguno.

