*Una Abogada especialista en Derecho Laboral es aquella que se dedica al asesoramiento en la diversas materias en este ámbito ya sea a los trabajadores como las a las empresas*

*El Derecho Laboral o Derecho del Trabajo es una rama del Derecho cuyos principios tienen por objeto velar por el trabajo humano realizo por cuenta propia, dependiente.*

*Todo cuanto debe saber el Trabajador respecto a que es un Contrato ya sea este*

***Contrato por tiempo determinado*** *esto es (Plazo Fijo o de obra determinada)*

*Es aquel Contrato a plazo fijo que requiere los servicios de un trabajador por un determinado periodo, o determinada obra una vez concluido se considera extinto el contrato. Pudiendo ser prorrogado transformándose de esta manera en contrato indefinido*

***Contratos de tiempo indefinido***

*Son aquellos contratos que no estipulan una fecha o suceso que de finalización al contrato de trabajo. Ciertamente, son los contratos que permiten a los trabajadores lograr la estabilidad laboral con el tiempo de prestación de sus servicios.*

*Son muchos los ámbitos del Derecho Laboral donde todas las personas tenemos participación en algún momento de nuestras vidas y por cuanto debemos tener algún lego de conocimiento para poder de esta forma perseguir cuando sintamos que nuestros derechos han sido vulnerados.*

*La estabilidad en el empleo es el Derecho que se le reconoce a cada trabajador de permanecer en el cargo que se desempeña, y no ser despedido sin causa debidamente justificada, por lo tanto esta estabilidad supone entonces que para poner término a un contrato de trabajo deben cumplirse los siguientes tres requisitos copulativos:*

*a.- Que exista una causa*

*b.- Que esta sea una causa Legal*

*c.- Que esta se aplique en forma justa*

*Así podemos encontrar sistemas de terminación del Contrato de Trabajo*

***Despidos***

 ***I.- Articulo 159 Código del Trabajo***

*1.-**Mutuo acuerdo de las partes*

 *2.- Renuncia del Trabajador*

 *3.- Muerte del Trabajador*

 *4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato (este plazo no poda exceder*

 *Por más de 1 año)*

***II.- Artículo 160° del Código del Trabajo*** *(Todas las situaciones contempladas en el artículo mencionado la sanción es la pérdida del Derecho a ser indemnizado con ocasión de la terminación del contrato de trabajo)*

***1.-Estas conductas indebidas deben ser de carácter grave debidamente comprobadas se indican a continuación***

 *Letra a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones*

*b) Conductas de acoso sexual*

 *c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o cualquier*

 *Trabajador que se desempeñe en la empresa*

 *d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador*

 *e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña*

***2.-****Negociaciones que ejecute el trabajador prohibidas por el empleador*

***3.-*** *a).-No concurrencia del trabajador a sus labores durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante el mismo periodo sin causa justificada*

 *b).- La negativa a trabajar sin causa justificada*

***4.-*** *Abandono intempestivo del trabajo por el trabajador*

***5.-*** *Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad de la empresa*

*6.-El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones de la empresa*

*7).- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato*

***III.- Articulo 161 numero 1° Necesidades de la empresa***

*Esta causal en particular es una de las más conocidas por los trabajadores toda vez que el empleador la utiliza la mayoría de las veces para prescindir de los servicios de los trabajadores, Razón por la cual siempre debemos asesorarnos antes de firmar el finiquito por cuanto estas necesidades no son tal y pueden llevarnos a entablar una demanda laboral por Despido Injustificado*

***IV.- Sin perjuicio de ello encontramos situaciones que otorgan al trabajador el Derecho para impetrar acciones legales respectos adversas materia***

*a.- No pago de remuneraciones*

*b.- no pago de las cotizaciones previsionales (AFP, Salud, Seguro de Cesantía)*

*c.-**Conductas graves del empleador, como falta de probidad, acoso sexual, maltrato físico, injurias, conducta inmoral, acoso laboral - Actos u omisiones que afectan a la seguridad o salud de los trabajadores - Incumplimiento grave de las obligaciones del Contrato*

***V.- Que es el procedimiento de Tutela Laboral***

 *Es un procedimiento judicial regulado por el código del trabajo se aplica cuando los derechos fundamentales de los trabajadores han sido afectados*

***1.- A quienes se aplica este procedimiento***

*A todos los trabajadores sin excepción*

*Los Tribunales estuvieron divididos en aplicarla a los funcionarios públicos pero al estimarse que la ley no era suficientemente clara y tras modificación legal podemos decir con propiedad que la tutela laboral se aplica también a los funcionarios públicos de la administración del Estado centralizada y descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial a los trabajadores de las empresas o instituciones del estado o de aquellas que tengan aportes, participación o representación.*

*2.- Cuales son los derechos fundamentales de los trabajadores que se Tutelan*

*Derecho a la vida y a la integridad física y psíquica, cuando la vulneración se produzca como consecuencia directa de actos ocurridos en la relación laboral.*

*a).- El respeto y protección a la vida privada y a la honra de la persona y su familia y asi mismo la protección de sus datos personales en lo relativo a la inviolabilidad de la comunicación privada.*

*b).- La libertad de conciencia la manifestación de todas las creencias y el ejercicio libre de todos los cultos que se opongan a la moral a las buenas costumbres o al orden público.*

*c).- La libertad de emitir opinión y la de informar, sin censura previa en cualquier forma y por cualquier medio*

*d).- La libertad de trabajo, respeto al derecho a su libre elección*

*e) Actos de discriminación : El código del trabajo considera como actos de discriminación , distinciones , exclusiones o preferencia basadas en motivos de raza, color, sexo, maternidad, lactancia materna , edad estado civil, sindicación , religión opinión política , enfermedad , discapacidad u origen social que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación*

*Entenderemos que estos derechos y garantías se encuentran lesionados cuando en el ejercicio de las facultades que la ley le reconoce al empleador limita su pleno ejercicio*