

MANEJADOR DE PROGRAMAS DE OFICINA

MODULO 1

FORMACION HUMANA

Actividad de la Unida 2 –Modulo 1

10 puntos

1. ¿Qué relación existe entre el RIESGO LABORAL y los FACTORES PSICOSOCIALES?

Los factores psicosociales afectan en gran manera a la posibilidad de que ocurra un riesgo laboral ya que factores fuertes como estrés, problemas con compañeros de trabajo involucran una falta de armonización en el trabajo lo cual puede provocar accidentes laborales que puedan perjudicar la salud tanto del individuo como los de sus compañeros y comprometan el trabajo

1. Hable de la duración de los contratos y las formas en que se puede realizar

El Código de Trabajo define al Contrato de Trabajo como aquel por el cual una persona de obliga mediante una retribución a prestar un servicio personal a otra, bajo la dependencia y dirección inmediata o delegada de ésta.

La legislación laboral establece varios tipos de contratos de trabajos que se clasifican según su duración, por el número de participantes y según si celebración. En esta oportunidad les mostraremos los tipos de contratos de trabajo según su duración:

**Contrato por tiempo indefinido:** este tipo de contrato se aplica cuando el contrato que se va a ejecutar es de naturaleza permanente, tiende a satisfacer las necesidades que son propias y habituales de la empresa y que se ejecutan todos los días laborables.

Se hace el contrato por tiempo indefinido cuando el trabajador ingresa a la empresa y pasa  a una posición fija, la empresa podrá despedir al trabajador en los primeros tres meses de trabajo, al mismo tiempo el empleador debe cumplir con todas las obligaciones que le impone el Código de Trabajo.

**Contrato de duración limitada:** está basado en cubrir la necesidad de temporal del empleador, se aplica aumentar la producción o cuando los trabajos están relacionados a circunstancias accidentales de la empresa.

**Contrato por cierto tiempo:** sólo se puede ejecutar este tipo de contrato siempre cuando sea confiable la naturaleza del servicio que se va a prestar, si su objetivo es la sustitución provisional de un trabajador en caso de licencia otro impedimento y si le conviene al trabajador.

**Contrato para una obra o servicio determinado:** sólo se utiliza cuando la naturaleza del trabajo lo requiere, cuando un empleado trabaje sucesivamente con un mismo empleador en más de una obra determinada se reputa que existe entre ellos un trabajo por tiempo indefinido.

1. ¿Existe diferencia entre Jornada de trabajo de la Empresa pública y la Privada? ¿Cuál?

Por lo general las empresas públicas tienen instalaciones antiguas, respecto a las empresas del sector privado, por lo que las compañías privadas brindan salas de juego, gimnasios y espacios de distensión a sus empleados.

Las empresas privadas manejan mucha más estabilidad, pues sus directivos, generalmente permanecen grandes periodos en los cargos de poder. Por lo cual es probable que su permanencia en el trabajo no dependa del cambio de administración, algo que sí sucede con el alguno de los empleados públicos, quienes corren el riesgo de ser removidos de su cargo cuando el jefe del sector cambia.

Las horas de trabajo de un empleado público suelen ser mucho más a menos que los del empleado privado, dependiendo claro están de cada entidad y persona. El primero suele comenzar más temprano que el segundo, pero también desocuparse antes. En general, en el sector público se cumplen jornadas de unas 7 horas, mientras que en el privado de unas 9. Respecto al trabajo los fines de semana, es mucho más probable que no exista este tipo de horarios en el sector privado, que en el público.

1. ¿Qué estipula el código de trabajo sobre el descanso y las vacaciones?

Del descanso semanal y de los días feriados.

* Art. 163. Todo trabajador tiene derecho a un descanso semanal ininterrumpido de treinta y seis horas. Este descanso será el convenido entre las partes y puede iniciarse cualquier día de la semana. A falta de convención expresa, se inicia a partir del sábado a mediodía.
* Art. 164. Si el trabajador presta servicio en el período de su descanso semanal, puede optar entre recibir su salario ordinario aumentado en un ciento por ciento o disfrutar en la semana siguiente de un descanso compensatorio igual al tiempo de su descanso semanal.
* Art. 165. Los días declarados no laborables por la Constitución o las leyes, son de descanso remunerado para el trabajador, salvo que coincidan con el día de descanso semanal.

De las vacaciones

• Art. 177. Los empleadores tienen la obligación de conceder a todo trabajador un período de vacaciones de dos semanas, con disfrute de salario, conforme a la escala siguiente: 1. después de un trabajo continuo no menor de un año ni mayor de cinco, catorce días de salario ordinario; después de un trabajo continuo no menor de cinco años, dieciocho días de salario ordinario.

* Art. 178. El trabajador adquiere el derecho a vacaciones cada vez que cumpla un año de servicio ininterrumpido en una empresa.

1. ¿Cómo se maneja la Libertad Sindical según el código de trabajo y cómo se maneja en las empresas?

Libertad sindical según el código de trabajo

Art. 317. Sindicato es toda asociación de trabajadores o de empleadores constituida de acuerdo con este Código, para el estudio, mejoramiento y defensa de los intereses comunes de sus miembros.

Art. 324. Los sindicatos de trabajadores no pueden tener menos de veinte miembros.

Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses. Declaración Universal de los Derechos Humanos, Arts. 1, 2, 7 y 23

En las empresas

* Respetar el derecho de todos los trabajadores a formar sindicatos y a afiliarse al sindicato de su predilección sin temor de intimidación o represalia, de conformidad con la legislación nacional.
* Poner en práctica políticas y procedimientos no discriminatorios en cuanto a la organización sindical, la afiliación sindical y la actividad en campos tales como las solicitudes de empleo y las decisiones sobre promociones, despidos o traslados.
* Poner a disposición de los representantes de los trabajadores instalaciones apropiadas para facilitar la elaboración de convenios colectivos eficaces.