

ASISTENTE ADMINISTRATIVO



Relator: Mauricio Araya N.

CONTENIDO



- UNIDAD I QUE ES UNA EMPRESA
- UNIDAD II SEGURIDAD EN LA CAJA
- UNIDAD III CONTABILIDAD BASICA
- UNIDAD IV RECURSOS HUMANOS
- UNIDAD V FINANZAS

UNIDAD IV RECURSOS HUMANOS



4.1. Antecedentes Generales

4.1.1. Concepto de Recursos Humanos

4.1.2. Funciones de Recursos Humanos

4.1.3. Orientación, formación y desarrollo:

4.1.4. Política salarial

4.1.5. Incentivos

4.1.6. La motivación de los trabajadores

4.1.7. Análisis de puesto de trabajo

4.2. Legislación laboral

4.2.1. El contrato de trabajo

4.2.2. Sistema de Previsión Social

4.1. Antecedentes Generales



4.1.1. Concepto de Recursos Humanos:

- Frecuentemente se utiliza para referirse al sistema o proceso de gestión que se ocupa de seleccionar, contratar, formar, emplear y retener al personal que la organización.
- Conjunto de los empleados o colaboradores de una organización, sector económico o de una economía completa.

4.1. Antecedentes Generales



4.1.1. Concepto de Recursos Humanos:

- Actividades de Recursos Humanos
 - ✓ Determinar las necesidades del personal.
 - ✓ Decidir si contratar empleados de forma temporal o permanente con base en las anteriores necesidades.
 - ✓ Seleccionar y potenciar a los empleados más eficientes.
 - ✓ Asegurar la buena marcha del grupo y las relaciones entre los empleados.
 - ✓ Redactar los documentos y políticas de los empleados.

4.1. Antecedentes Generales

4.1.1. Concepto de Recursos Humanos:

- Actividades de Recursos Humanos:
 - ✓ Asegurar un alto rendimiento.
 - ✓ Administrar las nóminas y pagas extra de los empleados.
 - ✓ Asegurar la igualdad de oportunidades entre los empleados.
 - ✓ Combatir la discriminación.
 - ✓ Resolver posibles problemas referentes al trabajo.
 - ✓ Asegurar que las prácticas de la empresa se rigen con base en varias regulaciones.
 - ✓ Trabajar la motivación de los empleados.

4.1. Antecedentes Generales



4.1.2. Funciones de Recursos Humanos:

a) Planificación de personal:

- La planificación de personal tiene los siguientes fines:
 - ✓ Utilizar con eficacia los recursos.
 - ✓ Colaborar con la empresa en la obtención de beneficios.
 - ✓ Prever estrategias y tácticas para los casos de ampliación o reducción del negocio.

4.1. Antecedentes Generales



4.1.2. Funciones de Recursos Humanos:

b) Selección de personal:

- Determinar si el candidato cumple con las competencias mínimas predeterminadas para el puesto de trabajo.
- Evaluar las competencias y la cualificación, de la etapa anterior con evaluaciones técnicas y/o psicológicas.
- Asignar puntuación a las evaluaciones del punto anterior.
- Según la puntuación, decidir a quién se le ofrecerá el puesto.

4.1. Antecedentes Generales



4.1.2. Funciones de Recursos Humanos

c) Reclutamiento y selección:

- Reclutamiento:
 - ✓ Investigación interna de las necesidades, es decir, qué necesita la empresa en términos de personas
 - ✓ Investigación del mercado laboral y qué puede ofrecer
 - ✓ Definición de las técnicas de reclutamiento a utilizar.

4.1. Antecedentes Generales



4.1.2. Funciones de Recursos Humanos

c) Reclutamiento y selección: Reclutamiento: Descripción de puesto:

- ✓ Denominación del puesto
- ✓ Ubicación
- ✓ Causa que genera la vacante
- ✓ Perfil del candidato
- ✓ Salario
- ✓ Prestaciones
- ✓ Jornada laboral
- ✓ Tipo de contrato

4.1. Antecedentes Generales

4.1.2. Funciones de Recursos Humanos

c) Reclutamiento y selección:

- Perfil del cargo:
 - ✓ Nombre del cargo
 - ✓ Conocimientos Técnicos
 - ✓ Habilidades transversales
 - ✓ Identificar las tareas
 - ✓ Deberes
 - ✓ Responsabilidades

4.1. Antecedentes Generales



4.1.3. Orientación, formación y desarrollo:

a) Capacitación:

Este es el proceso de adquirir conocimientos técnicos, teóricos y prácticos que mejorarán el desempeño de los empleados en sus tareas laborales.

4.1. Antecedentes Generales



4.1.3. Orientación, formación y desarrollo:

b) Tipos de capacitación

- ✓ Capacitación para el trabajo: nueva actividad.
- ✓ Capacitación promocional: posibilidad de ascenso.
- ✓ Capacitación en el trabajo: desarrollo de habilidades, conocimiento y actitudes en los trabajadores.

4.1. Antecedentes Generales



4.1.3. Orientación, formación y desarrollo:

c) Beneficios de la capacitación:

- ✓ Incremento de la productividad y calidad de trabajo
- ✓ Aumenta la rentabilidad de la organización
- ✓ Desarrolla una alta moral en los empleados
- ✓ Ayuda a solucionar problemas

4.1. Antecedentes Generales



4.1.3. Orientación, formación y desarrollo:

c) Beneficios de la capacitación:

- ✓ Reduce la necesidad de supervisión
- ✓ Ayuda a prevenir accidentes de trabajo
- ✓ Mejora la estabilidad de la organización y su flexibilidad
- ✓ Facilita que el personal se identifique con la empresa

4.1. Antecedentes Generales



4.1.4. Política salarial:

a) Concepto

La política salarial es el conjunto de orientaciones, basadas en estudios y valoraciones, encaminadas a distribuir equitativamente las cantidades presupuestadas para retribuir al personal en un período de tiempo determinado, de acuerdo con los méritos y eficacia de cada uno.

4.1. Antecedentes Generales



4.1.4. Política salarial:

b) Sistemas de evaluación:

- ✓ Sistema de graduación de puestos: Reuniones de comité, evalúen las descripciones de los puestos de trabajo y los gradúen en orden de importancia para la empresa.

Entonces, se fijan las retribuciones de algunos puestos dentro de la escala y se interpolan los restantes.

4.1. Antecedentes Generales



4.1.4. Política salarial:

b) Sistemas de evaluación:

- ✓ Sistema de clasificación: implica la implantación de grados o clases de trabajos en los cuales se ajustan los puestos.

Se usa poco en la empresa y sí en cambio, en la Administración Pública y en las Fuerzas Armadas.

4.1. Antecedentes Generales



4.1.4. Política salarial:

b) Sistemas de evaluación:

- ✓ Sistema de comparación de factores: Consiste en evaluar cinco factores para cada puesto: requisitos mentales, pericia, requisitos físicos, responsabilidades y condición de trabajo.

Una vez determinadas las cantidades monetarias para cada factor, se puede determinar el sueldo.

4.1. Antecedentes Generales



4.1.4. Política salarial:

b) Sistemas de evaluación:

- ✓ Sistema de puntos: es el método más común. Se analizan los puestos evaluando la cantidad de pericia, esfuerzo, responsabilidad, condiciones del puesto etc., involucrados en cada uno de ellos.

Para determinar la valoración de cada factor, se utilizan puntos para determinar esas ponderaciones.

4.1. Antecedentes Generales



4.1.5. Incentivos:

a) Concepto:

Las organizaciones ofrecen compensaciones a sus empleados por los servicios prestados, es decir, por el tiempo, intelecto y capacidad física que ponen a disposición mientras que podrían realizar en su lugar otra actividad.

4.1. Antecedentes Generales



4.1.5. Incentivos:

b) Tipos de Incentivos:

- Monetarias:
 - ✓ Sueldo.
 - ✓ Pago anual único.
 - ✓ Bonos.
 - ✓ Porcentajes de ganancias.
 - ✓ Créditos.
 - ✓ Asignaciones frente a nacimientos o casamientos.

4.1. Antecedentes Generales



4.1.5. Incentivos:

b) Tipos de Incentivos:

- No monetarias:
 - ✓ Descuentos en productos o servicios de la empresa.
 - ✓ Salas para cuidado de hijos.
 - ✓ Acceso a instalaciones de ocio como clubes o campings.
 - ✓ Planes de retiro y jubilación.
 - ✓ Telefonía celular.

4.1. Antecedentes Generales



4.1.5. Incentivos:

b) Tipos de Incentivos:

- No monetarias:
 - ✓ Uniformes.
 - ✓ Licencias aumentadas frente a la legislación o convenios.
 - ✓ Teletrabajo.
 - ✓ Fomento del crecimiento profesional a través de la formación.

4.1. Antecedentes Generales



4.1.6. La motivación de los trabajadores:

a) Concepto de motivación:

- Es una herramienta clave para la eficiencia de los trabajadores:
 - ✓ Utilidades
 - ✓ Bono salarial
 - ✓ Seguro social
 - ✓ Gratificaciones
 - ✓ Otorgamiento a algún premio (empleo del mes)

4.1. Antecedentes Generales

4.1.6. La motivación de los trabajadores:

b) Recomendaciones para el trato a los trabajadores:

- Conocer a cada uno sus empleados
- Dar el valor a la diversidad
- Equilibrar el trabajo
- Tener una dirección clara
- Proporcionar información oportuna y equilibrada
- Recompensar a sus trabajadores

4.1. Antecedentes Generales



4.1.7. Análisis de puesto de trabajo:

a) Descripción de trabajo:

Consiste en un resumen escrito de las tareas, responsabilidades y condiciones de trabajo, además de que incluye una lista de detalles.

b) Especificaciones de trabajo:

Son las habilidades necesarias y con detalles, necesarias para cumplir satisfactoriamente con el puesto.

4.2. Legislación laboral

4.2.1. El contrato de trabajo

a) Concepto: Art. 7° del C. del T. :

“Contrato individual de trabajo es una convención por la cuál 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.”

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

b) Estipulaciones del contrato:

1. La identificación empleadores/as y los/as empleados/as.
2. Labores que va a realizar el/la trabajador/a y del lugar
3. La remuneración: monto, forma y período de pago.
4. El plazo del contrato.

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

b) Estipulaciones del contrato de trabajo:

5. Jornada de trabajo y su distribución
6. El horario de trabajo.
7. El tiempo destinado para la colación, no imputable a la jornada ordinaria.
8. Firma del/la trabajador/a y empleador/a

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

c) Jornada ordinaria de trabajo:

Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

d) Horas Extraordinarias:

Art. 30. Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

d) Horas Extraordinarias: Calculo de horas extras: En el caso de un trabajador contratado por 45 horas semanales y con sueldo mensual: Hora ordinaria= Sueldo mesual:30X28:180

Ejemplo: Sueldo de \$400.000 / 30 X 28 /180= \$2.074
Hora ordinaria X 50% de recargo
\$2.074 X 1,5 = \$3.111

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

e) Descanso dentro de la jornada:

Art. 34. La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria. Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los trabajos de proceso continuo.

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

f) Descanso semanal:

Art. 35. Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

Se declara Día Nacional del Trabajo el 1° de mayo de cada año. Este día será feriado.

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

g) Remuneración:

Art. 41. Se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie valuables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

g) Remuneración: Constituyen remuneración: Imponible

- ✓ Sueldo Base (sueldo mínimo \$301.000 = sueldo imponible)
- ✓ Sobresueldo (horas extras)
- ✓ Comisión (por ventas)
- ✓ Participación (utilidades de un negocio)
- ✓ Gratificación. (25% del sueldo base, tope \$ 301.000 X 4,75
IMM/12= 119.146)

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

g) Remuneración: No constituyen remuneración: No imponible:

- ✓ Movilización o locomoción:
- ✓ Colación o alimentación:
- ✓ Pérdida de caja.
- ✓ Asignaciones familiares.
- ✓ Indemnizaciones por años de servicios.
- ✓ Devoluciones de gastos por causa del trabajo.
- ✓ Viáticos

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

h) Descuentos Obligatorios y voluntarios:

- Descuentos Obligatorios:
 - ✓ Impuestos: Único a los trabajadores,
 - ✓ AFP: 10% pensiones + Adm. AFP
 - ✓ Salud: Isapres (7%, pesos y UF + adicional) o Fonasa (7%)
 - ✓ Seguro de Cesantía: Indefinido (0,6%)
 - ✓ Cuotas sindicales: 1 a 3%

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

h) Descuentos Obligatorios:

- Descuentos Voluntarios:
 - ✓ Dividendos hipotecarios y/o ahorro para la vivienda, siempre que no excedan el 30% de la remuneración total.
 - ✓ Convencionales: Para efectuar pagos de cualquier naturaleza, que no excedan el 15% de la remuneración total.

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

i) Liquidación de sueldo:

Junto con el pago, el empleador deberá entregar al trabajador un comprobante con indicación del monto pagado, de la forma como se determinó y de las deducciones efectuadas.

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

i) Liquidación de sueldo: Ejercicio:

- SUELDO BASE: \$450.000
- HORAS EXTRAS: 20
- GRATIFICACION: 25%
- AFP: CUPRUM
- SALUD: FONASA 7%
- ASIGNACION FAMILIAR: 2
- ANTICIPO: 100.000
- JORNADA SEMANAL: 45 HORAS, CONTRATO INDEFINIDO

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

j) Feriado anual y Permisos

- Feriado anual :

Art. 67. Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles, con remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

j) Feriado anual y Permisos

- Feriado anual :

Art. 68. Todo trabajador, con diez años de trabajo, para uno o más empleadores, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados, y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva.

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

j) Feriado anual y Permisos

- Feriado anual :

Art. 69. Para los efectos del feriado, el día sábado se considerará siempre inhábil.

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

j) Feriado anual y Permisos

- Feriado anual :

Art. 70. El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

Podrá acumularse sólo hasta por dos períodos consecutivos.

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

j) Feriado anual y Permisos

- Feriado anual : Calculo

$$\frac{\text{N}^\circ \text{ de días de feriado}}{\text{N}^\circ \text{ meses del año}} = \text{Factor}$$

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

j) Feriado anual y Permisos

- Permisos:
 - ✓ muerte de un hijo así como en el de muerte del cónyuge o conviviente civil (7 días corrido)
 - ✓ muerte de un hijo en período de gestación(3 días hábiles)
 - ✓ muerte de padre o de la madre del trabajador (3 días hábiles)

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

k) Terminación del contrato de trabajo: Art. 159 del Código del Trabajo:

- N°1 Acuerdo de empleador y trabajador
- N° 2, Renuncia del Trabajador
- N° 3, Muerte del Trabajador:
- N° 4, Vencimiento del contrato
- N° 5, Conclusión del Trabajo
- N° 6, Caso Fortuito o Fuerza Mayor:

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

k) Terminación del contrato de trabajo: Art. 160 del Código del Trabajo:

- N° 1, robar, pelear, insultos, inmoral
- N° 2, Negocios igual que la empresa
- N° 3, No ir a trabajar sin justificación
- N° 4, Abandono del trabajador
- N° 5, Actos, omisiones o imprudencias
- N° 6, Daño material intencionalmente
- N° 7, Incumplimiento grave del contrato

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

k) Terminación del contrato de trabajo:

- Artículo 161 inciso 1° del C. del T.: Necesidades de la Empresa: con derecho de indemnización por años de servicio. Máximo 11 años.
- Artículo 161, inciso 2°, C. del T.: Desahucio del empleador: No se requiere la expresión de causa alguna para proceder al despido.

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

l) El finiquito:

Es un contrato a través del cuál, las partes ponen término a la relación laboral que los unía, dando solución total a valores que pudieren adeudarse.

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

I) El finiquito:

- Indemnización por años de Servicios (necesidades de la empresa:
 - ✓ Que el trabajador hubiera estado vigente un año o más.
 - ✓ Equivalente a 1 mes de remuneración por cada año y fracción superior a 6 meses (1,7 años= 2 años).
 - ✓ Prestados continuamente al empleador respectivo.
 - ✓ Tope 330 días = 11 meses. Antes de 1981= sin tope

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

I) El finiquito:

- Indemnización por años de Servicios: Concepto de ultima remuneración:
 - ✓ = Total de Haberes - Horas extras - Gratificación anual - Asignación familiar – Aguinaldos.
 - ✓ Tope de Indemnización: 90 U.F.= 2.583.000 aproximadamente

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

m) Ley Bustos:

- No se puede poner término a la relación laboral si las cotizaciones previsionales se encuentran impagas.
- Solo se excluyen las causales:
 - ✓ Renuncia voluntaria
 - ✓ Mutuo acuerdo entre las partes
 - ✓ Muerte del Trabajador

4.2. Legislación laboral



4.2.1. El contrato de trabajo

m) Ley Bustos:

- Efectos:
 - ✓ No surte efecto el despido si no están canceladas las cotizaciones.
 - ✓ Empleador está obligado a seguir pagando remuneraciones y demás prestaciones y el trabajador está liberado de prestar servicios hasta que se acredite el pago de las cotizaciones

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

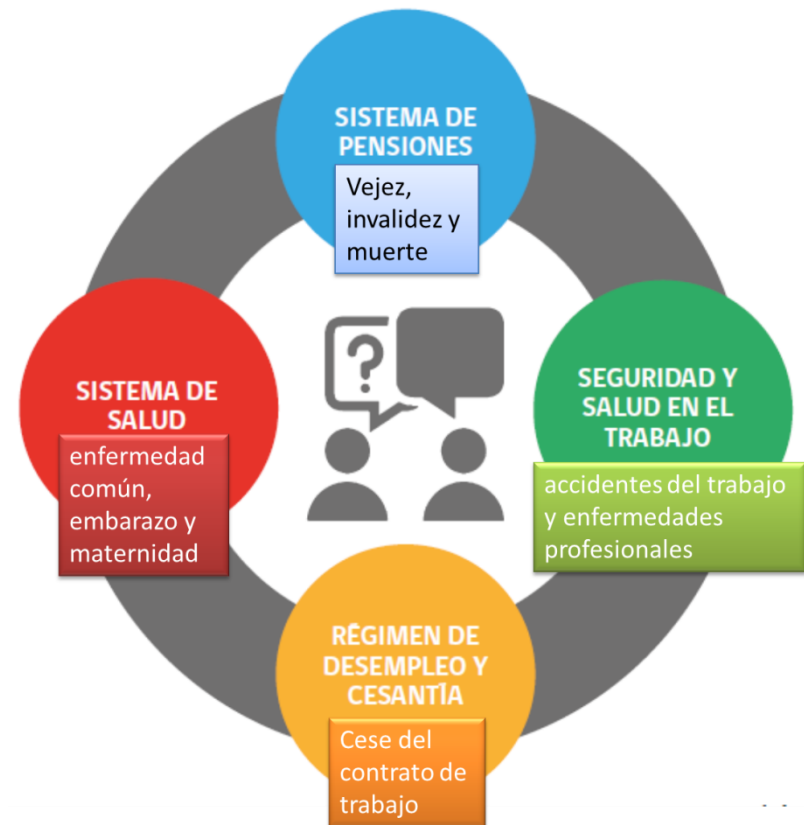
a) Concepto:

La OIT define a la Seguridad Social como aquella protección que una sociedad debe proporcionar 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.

4.2. Legislación laboral

4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:



4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales: ¿Quiénes están protegidos?
- ✓ Todos los trabajadores dependientes Sector público y privado
- ✓ Ciertos trabajadores independientes (ej. pirquineros, pescadores artesanales, conductores propietarios taxis, transporte carga y pasajeros).

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales: ¿Quiénes están protegidos?
 - ✓ Dirigentes sindicales por sus cometidos gremiales.
 - ✓ Estudiantes : trabajos que ingresos sean para el plantel);
 - ✓ Los trabajadores dependientes que además estudien.

4.2. Legislación laboral

4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales:



4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Accidente del trabajo:
 - ✓ Toda lesión que una persona sufra a causa o con ocasión del trabajo, y que le produzca incapacidad o muerte.
 - ✓ Accidente a causa del trabajo son los que se producen directamente por la ejecución de las tareas o labores.

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Accidente del trabajo:
 - ✓ Con ocasión del trabajo son aquellos en los que existe una relación aunque sea indirecta entre el trabajo y lesión.
 - ✓ La lesión puede ser física o síquica.

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Normas especiales:
 - ✓ LEY 19.303 son accidentes del trabajo los derivados de robo, asalto y otras formas de violencia.
 - ✓ LEY 19.518 es A. Del T. el que sufriere el trabajador a causa o con ocasión de estudios de capacitación ocupacional.

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Accidente de trayecto:
 - ✓ Los ocurridos en el trayecto directo, de ida o regreso, entre la habitación y el lugar del trabajo y viceversa y los que ocurren en el trayecto directo entre dos lugares de trabajo.

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Accidente de trayecto:
 - ✓ Exigencias: trayecto racional, sin interrupción, salvo aquellas que se deben a actos rutinarios y no de mero capricho (ej. ir a dejar o buscar a hijos al colegio) y de actos necesarios (ej. comprar pan o remedios).

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Accidente de trayecto: Exclusiones:
 - ✓ Accidentes del trabajo intencionales de la víctima;
 - ✓ Accidentes del trabajo por fuerza mayor extraña (aludes, tsunami, terremotos, etc.)

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Declaración del Accidente:
 - ✓ Todos los accidentes de un trabajador, deben ser declarados en el formulario DIAT, dentro de 24 horas.
 - ✓ DIAT puede efectuarlo el empleador trabajador, sus derechohabientes, el Comité Paritario o el médico tratante.

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Enfermedad Profesional:
 - ✓ Es la causada de manera DIRECTA por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte.

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

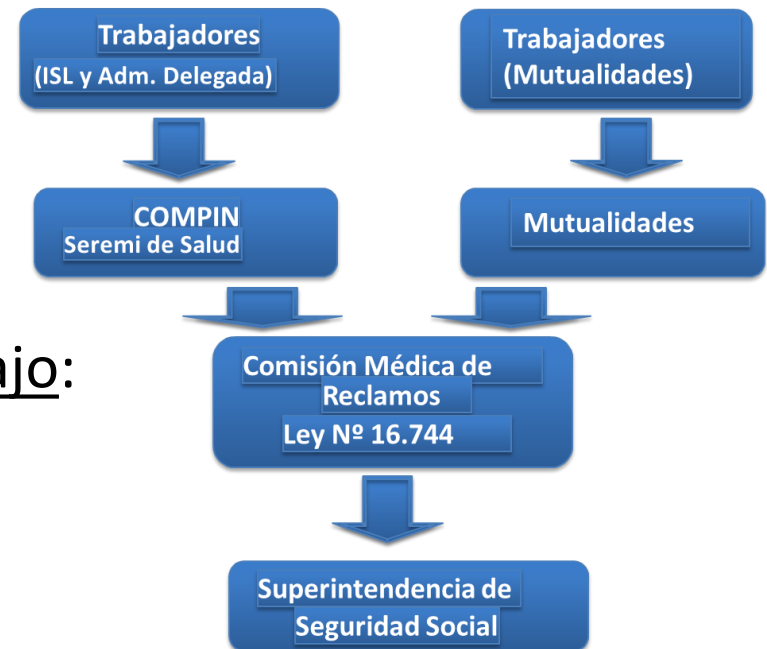
- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Enfermedad Profesional:
- ✓ Las enfermedades están enumeradas en el D.S. 109, sin una lista cerrada, se admite probar la relación directa con el trabajo y el D.S. 73, de 2005, incorpora nuevas patologías y agentes causantes.

4.2. Legislación laboral

4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744:
Seguro de Accidentes
y Enfermedades Profesionales:
Evaluación de Accidentes del trabajo:



4.2. Legislación laboral

4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744:

Seguro de Accidentes

y Enfermedades Profesionales:

Evaluación enfermedades profesionales:



4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Prestaciones:
 - ✓ PREVENTIVAS
 - ✓ MÉDICAS
 - ✓ ECONÓMICAS

4.2. Legislación laboral

4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744:
Seguro de Accidentes y
Enfermedades Profesionales:
Prestaciones Preventivas:



4.2. Legislación laboral

4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

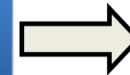
- Ley 16.744:

Seguro de Accidentes y

Enfermedades Profesionales:

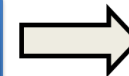
Prestaciones Preventivas:

Reglamento de
Higiene y
Seguridad



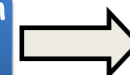
Todas las empresas.

Comités Paritarios
De Higiene y
Seguridad



Empresas con más de 25
trabajadores.
3 representantes del
empleador y 3
trabajadores.

Dptos. Prevención
De Riesgos
Profesionales



Empresas mineras,
industriales y comerciales
con más de 100
trabajadores.

4.2. Legislación laboral

4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Prestaciones:

MÉDICAS
(gratuitas
para el
empleador)

Atención médica, quirúrgica y dental.
Hospitalización si fuere necesario.
Medicamentos y productos farmacéuticos.
Prótesis y aparatos ortopédicos.
Rehabilitación física y reeducación profesional.
Gastos de traslado

4.2. Legislación laboral

4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Prestaciones:

Económicas

Incapacidad Temporal: subsidio artículo 77 bis

Invalidez: Indemnización (15 a 37,5% de incapacidad)

Pensión por invalidez parcial (40 a 65% de incapacidad)

Pensión por invalidez Total (70% de incapacidad)

Gran Invalidez

Prestaciones por supervivencia.

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Prestaciones Económicas:

SUBSIDIOS : promedio de remuneraciones imponibles de los 3 meses previos al reposo o licencia.

INDEMNIZACIÓN : de 1,5 a 15 sueldos base (15% - 37,5%).

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Prestaciones Económicas por sobrevivencia:

En caso de muerte de pensionado o trabajador activo tienen derecho a pensión :

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Prestaciones Económicas por sobrevivencia:

La viuda + de 45 años o inválida, la menor de 45 + hijos con asignación familiar (50%) de la pensión básica del trabajador si se hubiere invalidado totalmente o de la que percibía. (Si no existen hijos con pensión: 60 %)

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Prestaciones Económicas por sobrevivencia:

Los hijos matrimoniales, no matrimoniales, adoptivos (20%)

La madre de hijos no matrimoniales soltera o viuda que viviera a expensas (30% si hay hijos con pensión y 36 % en caso contrario)

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Prestaciones Económicas por sobrevivencia:

El viudo inválido (50%). A falta de los anteriores tendrán derecho a pensión los ascendientes (padres) siempre que fueren causantes de asignación familiar (50%)

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales: Prestaciones Económicas por sobrevivencia:

Los hijos tienen derecho a pensión hasta los 18 años y hasta los 24 años siempre que acrediten seguir estudios regulares. Los hijos inválidos de cualquier edad.

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- El Seguro de Cesantía: Tres rasgos relevantes:
- Administrador privado (AFC Chile): empresa única, adjudicada mediante una licitación por 10 años
- Basado en Cuentas Individuales
- Posee un componente solidario: Fondo de Cesantía Solidario

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- El Seguro de Cesantía: Cobertura:
- Todos los trabajadores (as) dependientes privados (regidos por el Código del Trabajo)

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- El Seguro de Cesantía: Cobertura: Excluidos:
 - ✓ Trabajadores (as) de casa particular,
 - ✓ Menores de 18 años,
 - ✓ Jubilados, excepto con invalidez parcial

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

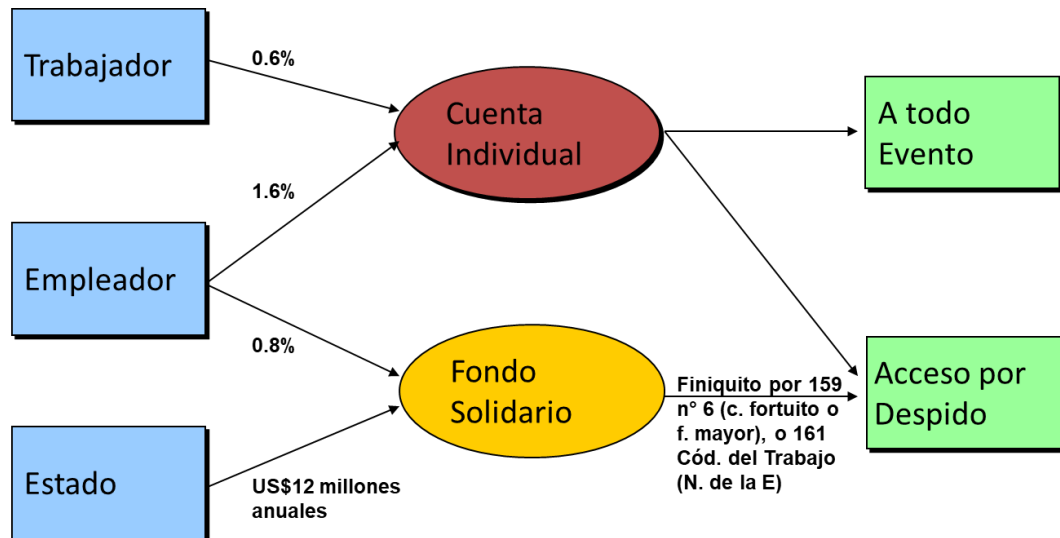
- El Seguro de Cesantía: Cobertura: Excluidos:
 - ✓ Trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje
 - ✓ Funcionarios públicos
 - ✓ Trabajadores Independientes

4.2. Legislación laboral

4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- El Seguro de Cesantía: Financiamiento: Contrato indefinido:

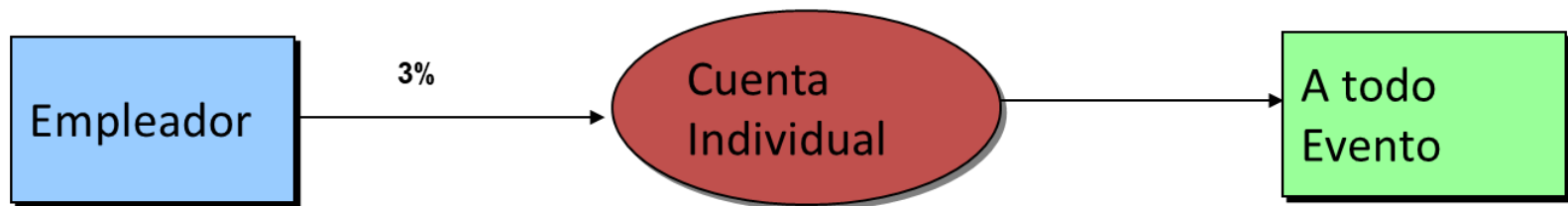


4.2. Legislación laboral

4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- El Seguro de Cesantía: Financiamiento: Contrato fijo/obra :



4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- El Seguro de Cesantía: Beneficios: Requisitos de Acceso:
 - ✓ Contratos Fijo: 6 cotizaciones continuas o discontinuas. 1 pago.
 - ✓ Contratos Indefinidos/cuenta individual: 12 cotizaciones continuas o discontinuas. 1 giro o más (según el número de años cotizados).

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- El Seguro de Cesantía: Beneficios: Requisitos de Acceso:
- ✓ Contratos Indefinidos/cuenta individual: Se calculan los giros según la siguiente tabla:

Derecho a N° de Giros	Factor
2	1,9
3	2,7
4	3,4
5	4

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- El Seguro de Cesantía: Beneficios: Ejemplo:
 - ✓ Saldo acumulado en CIC = 340.000
 - ✓ Antigüedad del trabajador: 4 años
 - ✓ Según la tabla, su primer giro será de:

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- El Seguro de Cesantía: Beneficios: Ejemplo:
 - ✓ 1er Giro: $\$340.000/3,4 = \100.000
 - ✓ 2° Giro: 90% del 1er Giro, \$90.000
 - ✓ 3er Giro: 80% del 1er Giro, \$80.000
 - ✓ 4° Giro: Saldo restante, \$70.000

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- El Seguro de Cesantía: Beneficios: Contratos Indefinidos /
cuenta individual + fondo solidario:
 - ✓ 12 cotizaciones continuas
 - ✓ Hasta 5 pagos
 - ✓ Menos de \$240 mil CIC

4.2. Legislación laboral

4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- El Seguro de Cesantía: Tabla de Beneficios Fondo solidario:

Meses	% Prom. Rem. Últimos 12 meses	(\$) Valor superior	(\$) Valor inferior
Primero	50%	\$ 129.408	\$ 67.292
Segundo	45%	\$ 116.467	\$ 55.904
Tercero	40%	\$ 103.526	\$ 47.622
Cuarto	35%	\$ 90.586	\$ 39.858
Quinto	30%	\$ 77.645	\$ 31.058

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- El Seguro de Cesantía: Tabla de Beneficios Fondo solidario:

El primer mes el beneficio es equivalente al 50% de la remuneración promedio de los últimos 12 meses, siempre que se encuentre entre los valores superior e inferior.

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- El Seguro de Cesantía: Beneficios: Algunos ejemplos:

Contrato	Remuneración	N° Cotizaciones	Aporte CIC	Beneficios		
				CIC	FCS	Total
Plazo Fijo	\$ 150.000	8	\$ 0	\$ 36.558		\$ 36.558
Indefinido	\$ 105.000	12	\$ 7.560	\$ 28.400	\$ 206.600	\$ 235.000
Indefinido	\$ 200.000	18	\$ 21.600	\$ 82.227	\$ 317.773	\$ 400.000
Indefinido	\$ 500.000	36	\$ 108.000	\$ 428.011		\$ 428.011

Supuesto de rentabilidad anual de 4,4%
Comisión sobre saldos: 0,05% mensual

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- El Seguro de Cesantía: Beneficios: Tramite:
 - ✓ Presentarse en cualquier AFC) y llenar la solicitud de beneficios.
 - ✓ Acreditar el término de la relación laboral mediante:

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- El Seguro de Cesantía: Beneficios: Tramite: Acreditar el término de la relación laboral mediante:
 - ✓ Finiquito ratificado por las partes
 - ✓ Comunicación del despido
 - ✓ Certificado Inspección del trabajo

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- El Seguro de Cesantía: Beneficios: Tramite: Acreditar el término de la relación laboral mediante:
 - ✓ Acta de conciliación o avenimiento
 - ✓ Sentencia judicial ejecutoriada
 - ✓ Copia del contrato, si este es a plazo fijo

4.2. Legislación laboral

4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- El Seguro de Cesantía: Beneficios: Complementarios:

	Prestación Monetaria	Intermediación Laboral	Capacitación	Asignaciones Familiares	Cobertura de Salud
Plazo Fijo, obra o faena	SI	Opcional	SI	NO	SI
Indefinido solo CIC	SI	Opcional	SI	NO	SI
Indefinido F.C. Solidario	SI	SI	SI	SI	SI

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- El Seguro de Cesantía: Beneficios: Complementarios:
 - ✓ Acceso a beneficios de salud a través de FONASA, mientras perciben beneficios del Seguro de Cesantía.
 - ✓ Mantención del beneficio de Asignación Familiar para los Beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario.

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- El Seguro de Cesantía: Beneficios: Complementarios:
 - ✓ Acceso a Capacitación Laboral: la BNE posibilita al SENCE canalizar sus ofertas de capacitación a través de las OMIL.
 - ✓ Intermediación/reinserción laboral: a través de la BNE.

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Salud: FONASA:

Es el organismo público encargado de otorgar cobertura de atención a las personas que cotizan el 7% de sus ingresos mensuales. También a aquellas personas que, por carecer de recursos, el Estado financia a través de un aporte fiscal directo.

4.2. Legislación laboral

4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Salud: FONASA: Funciones



4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Salud: FONASA: Incorporación:
 - ✓ Trabajadores dependientes: En forma automática, a través del registro del pago de sus cotizaciones.
 - ✓ Trabajadores independientes: En forma automática, al menos 6 meses de cotizaciones en los últimos 12 meses.

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Salud: FONASA: Incorporación:
- ✓ Pensionados: Personas que gocen de pensión previsional de cualquier naturaleza o de subsidios por incapacidad laboral o por cesantía.

4.2. Legislación laboral

4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Salud:

FONASA:

Beneficiarios:



4.2. Legislación laboral

4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Salud:
FONASA:
Clasificación de
Beneficiarios:



4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Salud: ISAPRES:

Son Instituciones de Salud Previsional Privadas, encargadas de financiar las prestaciones y beneficios de salud a las personas que cotizan el 7% o un monto superior convenido de sus ingresos mensuales para la salud.

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Salud: ISAPRES: Incorporación:
- ✓ Trabajadores dependientes e Independientes: ingresan desde el momento que deciden destinar su 7 % o un monto superior a la Isapre destinado al Plan de Salud.

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Salud: ISAPRES: Incorporación:
- ✓ Pensionados: Ingresa pagando su cotización de salud en la Isapre a través de la entidad encargada del pago de la pensión.

4.2. Legislación laboral

4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

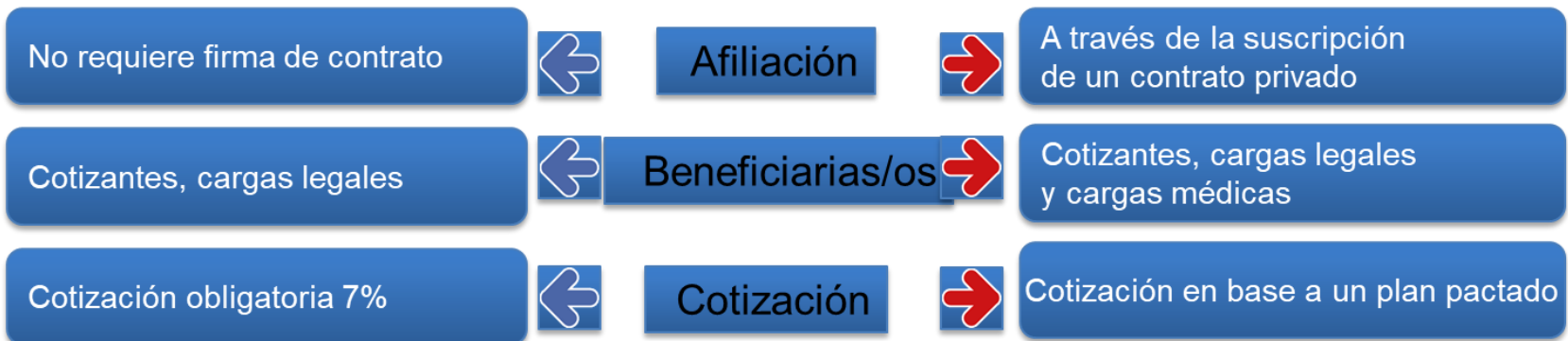
- Sistema de Salud:
ISAPRES:
Incorporación:
 - La suscripción de un contrato permite acceder a los beneficios y coberturas pactadas en el Plan Complementario de Salud sólo a partir del mes subsiguiente a su firma.
 - El contrato es un instrumento formal donde se establecen los derechos, obligaciones y el precio.
 - Las bonificaciones cubren un porcentaje del valor de la prestación y pueden estar sujetas a un tope máximo expresado en pesos, UF, o en número de veces el Arancel.
 - Cobertura adicional para enfermedades catastróficas (CAEC), sólo dentro de la red cerrada de prestadores.
 - Cobertura GES, sólo dentro de la red en convenio con la Isapre.
 - Beneficios adicionales: Dental, Óptica.

4.2. Legislación laboral

4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Salud: FONASA V/S ISAPRES:

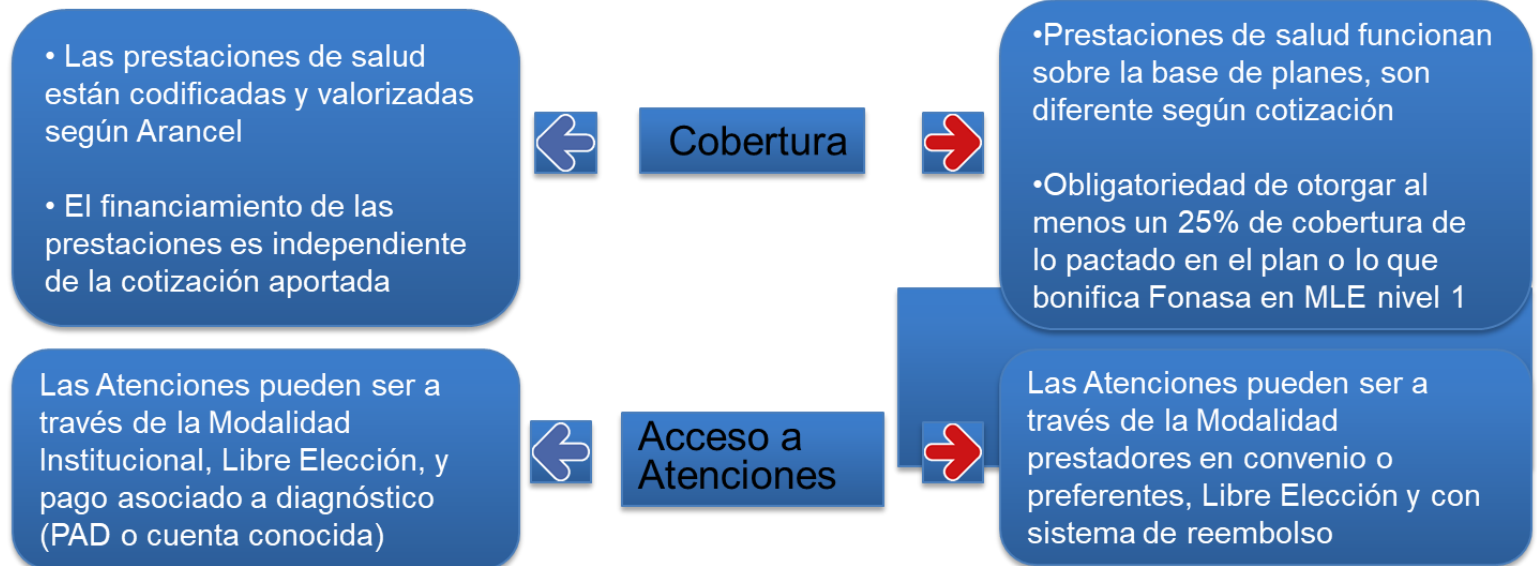


4.2. Legislación laboral

4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Salud: FONASA V/S ISAPRES:



4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Pensiones AFP: Principales Características:
 - ✓ Libertad Individual:
 - ✓ Elección y Cambio de AFP
 - ✓ Elección de Multifondos
 - ✓ Cuánto Cotizar (APV – Sobre el Mínimo)
 - ✓ Cuándo y Cómo Jubilar – Modalidades de Pensión

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Pensiones AFP: Principales Características:
 - ✓ Separación Patrimonial: AFP y Fondo de Pensiones
 - ✓ Beneficios: Pensiones de Vejez, Invalidez y Sobrevivencia

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Pensiones AFP: Principales Características:
 - ✓ Rol del Estado:
 - Marco Regulatorio
 - Control
 - Subsidiario: Primer Pilar

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Pensiones AFP: Principales Características: Los afiliados pueden optar libremente entre cinco Fondos para invertir su ahorro obligatorio.

	Límite máximo permitido	Límite mínimo obligatorio
Fondo A	80%	40%
Fondo B	60%	25%
Fondo C	40%	15%
Fondo D	20%	5%
Fondo E	No autorizado	No autorizado

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Pensiones AFP: Características: Multifondos:
- Excepciones:
 - Afiliados a 10 años de pensionarse no podrán elegir fondo A.
 - Afiliados Pensionados no podrán optar por los fondos A y B

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Pensiones AFP: Características: Multifondos:
 - ✓ Cada trabajador podrá traspasarse libremente entre los Fondos. Se puede cambiar hasta dos veces en el año sin costo.
 - ✓ La estructura y valor de las comisiones será igual para todos los tipos de Fondos de una misma AFP.

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Pensiones AFP: Características: Multifondos:
 - ✓ Se permiten que las AFP y los afiliados suscriban contratos para asignar recursos entre 2 Fondos y acordar traspasos futuros de fondos.
 - ✓ El tipo de fondo seleccionado en cada cuenta del afiliado puede ser el mismo o distinto:

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Pensiones AFP: Características: Multifondos:
 - Cuenta de Capitalización Individual Obligatoria
 - Cuenta de Capitalización Individual Voluntaria
 - Cuenta de Ahorro Voluntario
 - Depósitos Convenidos

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

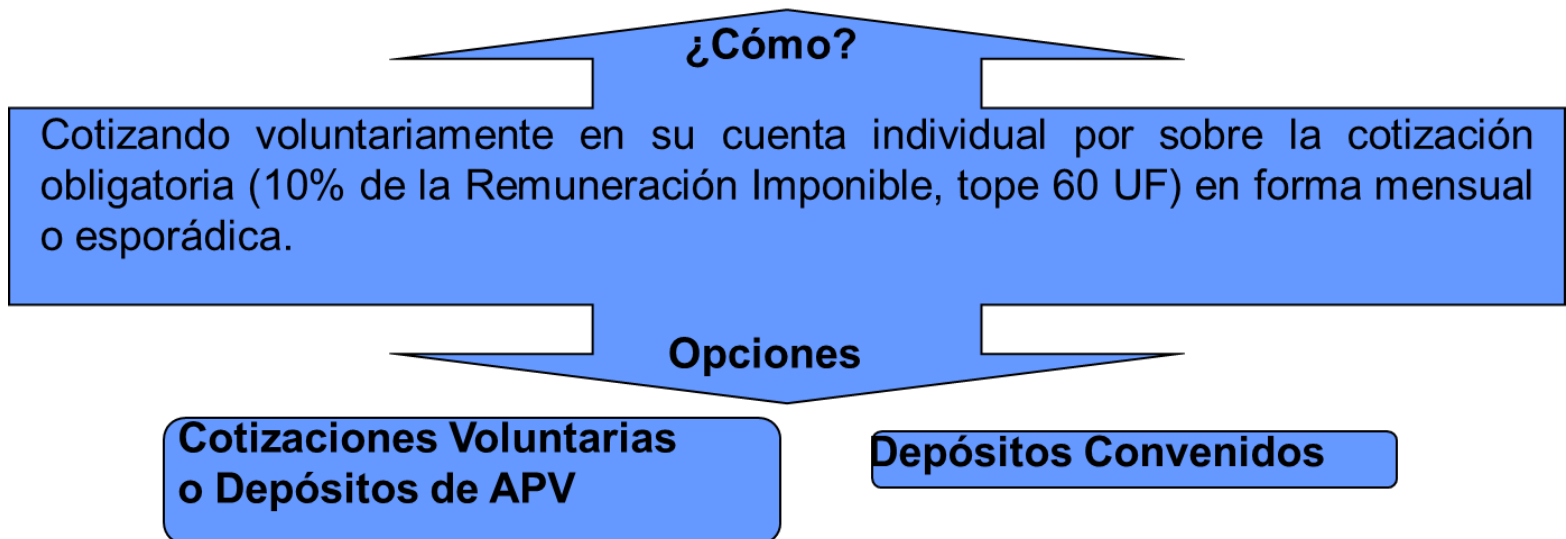
- Sistema de Pensiones: APV: Objetivos: Estimular a las personas a aumentar su ahorro en la Cuenta Individual, para:
 - ✓ Incrementar el Monto de su Pensión
 - ✓ Adelantar la edad de Jubilación
 - ✓ Cubrir Lagunas Previsionales

4.2. Legislación laboral

4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Pensiones: APV: Objetivos:



4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Pensiones: APV: Últimos cambios:
 - ✓ Permite retirar el ahorro previsional voluntario para fines distintos a los previsionales, pagando impuestos.
 - ✓ Extiende beneficio tributario del Ahorro Previsional Voluntario a trabajadores Independientes.

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Pensiones: APV: Últimos cambios:
 - ✓ Autoriza además a Bancos, Cías. de Seguros, Administradoras de Fondos Mutuos, de inversión, de la vivienda y otras instituciones autorizadas por la S.V.S. para administrar el ahorro previsional voluntario y los depósitos convenidos.

4.2. Legislación laboral



4.2.2. Sistema de Previsión Social

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:

- Sistema de Pensiones: APV: Últimos cambios:
 - ✓ Permite retirar los Depósitos Convenidos como Excedentes de Libre Disposición
 - ✓ Cuentas de ahorro voluntario pueden permanecer en un Fondo distinto a la Cuenta de Capitalización Individual.