

Contenidos para Cuarto Medio Formación Previsional y Laboral

Contenidos programa de educación previsional y financiera escolar
“Buena Vejez... todo dependerá de tus ahorros”

Programa de Educación Previsional para estudiantes de enseñanza media.
Tercera edición, año 2014

Buena Vejez

Todo dependerá de tus ahorros

EJECUTA



PATROCINA



BENEFICIARIOS



AUSPICIA



Esta es una iniciativa del Fondo para la Educación Previsional,
financiada por la Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile
www.previsionsocial.gob.cl

“Buena Vejez... todo dependerá de tus ahorros”

Estamos trabajando para crear, desarrollar y mantener en el tiempo, un programa de educación previsional, que fomente la cultura del ahorro y la previsión, dentro de un marco de responsabilidad individual.

Esperamos que cada joven sea capaz de asumir sus propias obligaciones y como consecuencia, ejercer adecuada y oportunamente los derechos que la ley le confiere.

Corporación CIEDESS

Manual del Alumno 4º Medio - *versión año 2014*

Datos de contacto:

www.ciedess.cl

www.campusciedess.cl

www.educacionprevisional.cl

e-mail: secretaria@ciedess.cl

Teléfono: 2335 1000



Esta es una iniciativa del Fondo para la Educación Previsional,
financiada por la Subsecretaría de Previsión Social del Gobierno de Chile
www.previsionsocial.gob.cl

Presentación del Programa

El Fondo para la Educación Previsional es una política pública que busca sensibilizar a la población respecto de sus deberes y derechos previsionales, contribuyendo con ello al mejoramiento de su calidad de vida futura.

Las bases del séptimo concurso, año 2014, dan un espacio preferencial a trabajadores dependientes e independientes, mujeres y jóvenes estudiantes, que por su condición, pronto ingresarán al mundo laboral. Para los jóvenes, la meta es directa: Conocer sus derechos previsionales y financieros e iniciar tempranamente su compromiso de ahorro.

El programa será ejecutado por la Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social, CIEDESS, que es un organismo privado sin fines de lucro, cuya misión es contribuir al conocimiento, perfeccionamiento y difusión de las políticas públicas en materias de Seguridad Social.

De esta forma, se espera que el proyecto *“Buena Vejez... Todo dependerá de tus ahorros”*, desarrolle acciones e iniciativas que permitan a las personas mejorar su calidad de vida futura, transformando la información recibida en acciones concretas respecto de la mejora de su situación previsional.

Carta al alumno

Estimado alumno.

CIEDESS, a través de su programa de Educación Previsional y Financiera *“Buena Vejez... Todo Dependerá de tus Ahorros”*, te invita a iniciar un viaje por aquellos elementos que son indispensables para que te prepares con la debida anticipación para aquellos días en que ya no podrás trabajar.

Tal vez te plantees, y con razón, que para ese tiempo faltan tantos años, que no vale la pena dedicar esfuerzos ahora. Sin embargo, la experiencia nos indica que en cada una de las etapas de la vida, la planificación de la vejez, siempre será pospuesta, y no se toma conciencia de ella hasta que es demasiado tarde.

Es por esto que CIEDESS; con el financiamiento del Fondo para la Educación Previsional; y el patrocinio de AFP Hábitat, han determinado poner a tu alcance este programa de formación.

El objetivo general de esta propuesta es desarrollar y mantener en el tiempo, un programa de educación previsional, que fomente la cultura del ahorro y la previsión, dentro de un marco de responsabilidad individual, donde tú seas capaz de asumir tus propias obligaciones y como consecuencia, ejercer adecuada y oportunamente los derechos que la ley te confiere.

Te invitamos a analizar de manera crítica y reflexiva junto a tus profesores, los contenidos, materias y actividades de este manual, buscando a través de ellos, construir un saber importantísimo, que será vital para el resto de tu vida desde aquí en adelante.

Bienvenido.

Objetivo General del Programa

Crear una Cultura Previsional por medio de la cual los trabajadores adquieran plena conciencia de sus deberes y derechos como afiliados al sistema de pensiones, incentivándoles a incorporarse activamente a los diversos planes de ahorro y a aumentar sus aportes previsionales mensuales.

Lo anterior implica crear conciencia en los trabajadores sobre la conveniencia de efectuar cotizaciones previsionales y aspirar a tener una mejor pensión en el futuro.

Contenidos para Cuarto Medio

Formación Previsional y Laboral

Objetivo

Que los alumnos que se encuentran en el umbral de su egreso de la educación media, humanista científica o técnico profesional, conozcan la formalidad que encierra la inserción en el mercado del trabajo, la institucionalidad que regula la relación laboral y los beneficios que se adquieren por el sólo hecho de ser un trabajador.

Índice

1. Formación Laboral	11
1.1. Formalidades de un Contrato de Trabajo	11
1.2. Jornada Laboral	14
1.3. Remuneración	18
1.4. Término de la relación laboral	21
2. Formación en Seguridad Social	25
2.1. Protección frente a la vejez, Invalidez y Muerte	26
2.2. Protección en Salud	33
2.3. Prestaciones Sociales del Sistema de Cajas de Compensación	36
2.4. Beneficios en el sistema de Seguridad Laboral	38
2.5. Beneficios del Seguro de Cesantía	39

1. Formación Laboral

Si bien, gran parte de los jóvenes, tras los 18 años de edad, continúan sus estudios y perfeccionamiento académico, retardando así en ingreso al mundo laboral, no es menos cierto que otro gran porcentaje, vivirá la transición hacia este nuevo escenario laboral ya sea, mediante trabajos en jornadas parciales, o bien con trabajos en jornadas completas, en cuyos casos significará el ingreso de forma radical al mundo laboral activo.

De acuerdo a lo anterior, la información que puedan recibir los jóvenes en esta etapa de transición, respecto de la Seguridad Social y Ambiente Laboral, es esencial. Es sabido que la generalidad de los jóvenes desconoce las coberturas previsionales, como también los derechos y obligaciones laborales, llegando muchas veces a prolongar este desconocimiento hasta la adultez y viéndose enfrentados a situaciones de necesidad sin la menor información ni coberturas posibles.

1.1. Formalidades de un contrato de Trabajo

Un contrato de trabajo es un acuerdo entre empresario y trabajador por el que éste se obliga a prestar determinados servicios por cuenta del empresario y bajo su dirección, a cambio de una retribución. Los contratos de trabajo en Chile, se dividen en individuales y colectivos.

Existen diversos tipos de contratos de trabajo:

1.1.1. Contrato a plazo fijo:

El contrato de plazo fijo se caracteriza por el hecho de que las partes convienen de antemano su duración, circunstancia que lo diferencia de otros tipos de contrato como son los de duración indefinida o los de duración indeterminada. Las partes pueden fijar el plazo de duración en días, semanas, meses, años, o bien establecer una fecha precisa para su término.

La duración del contrato de plazo fijo no puede exceder de un año, con excepción de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado reconocida por éste. En estos casos, la duración del contrato no puede exceder de dos años.

En síntesis; el contrato a plazo fijo establece una fecha de inicio y de término del mismo. Muchas empresas acostumbran a contratar por tres meses bajo el formato plazo fijo y renovar el acuerdo por otros tres meses. Eso es legal, pero al cabo de ese tiempo el trabajador debe continuar con contrato indefinido o ser desvinculado de la empresa.

1.1.2. Contrato a plazo indefinido:

No tiene definido cuándo llegará a su término, por lo que da al empleado una situación más estable dentro de la empresa. El vínculo con ésta finaliza con la renuncia, el despido o la muerte del trabajador. Pese a que se mantiene en el tiempo, este tipo de contratos debe ser actualizado una vez al año.

1.1.3. Contrato por obra o faena determinada

Contrato por obra o faena es cuando el trabajador debe ejecutar una obra material o intelectual específica, cuya vigencia se encuentra circunscrita o limitada a la duración de la misma.

En palabras simples, esta modalidad se usa para trabajos específicos, donde tras la ejecución del mismo el empleado queda sin trabajo, pues ya cumplió su función. Por lo mismo el contrato no puede ser renovado, sin perjuicio que la persona vuelva a suscribir un contrato con la misma empresa para realizar otra labor.

1.1.4. Contrato de Jornada Parcial

Nuestra legislación laboral contempla la modalidad de contratación con jornada a tiempo parcial, correspondiendo a aquella en que se ha convenido una jornada de trabajo no superior a 30 horas semanales.

1.1.5. Contrato de aprendizaje

Es una convención entre empleador y aprendiz, por medio del cual el empleador se obliga a impartir conocimientos y habilidades de un oficio calificado. Asimismo, el aprendiz se obliga a trabajar. La remuneración, el tiempo de trabajo y las condiciones del mismo se conviene entre partes. Este tipo de contrato sólo puede ser suscrito por personas menores de 21 años.

1.1.6. Contrato de menores

La normativa distingue dos escenarios :

o Menores de 18 y mayores de 16 años: En este caso deben contar con la autorización del padre o madre o abuelos paternos o maternos, o guardadores, personas o instituciones que tengan a cargo al menor o por último, un inspector del trabajo.

o Menores de 16 y mayores de 15 años: en este caso, además de contar con la mencionada autorización, deben haber cumplido con las obligaciones escolares.

El trabajo de menores de edad además, define determinadas prohibiciones, dentro las que destacan las siguientes: realizar trabajos con fuerza excesiva (hasta 20 kilos); realizar trabajos peligrosos para salud, la seguridad y moral del menor; trabajo nocturno (entre 22.00 y 7.00 hrs. excepto trabajos familiares); trabajo en cabaret y donde hayan espectáculos en vivo y que vendan alcohol.

¿Cuándo el Contrato a Plazo fijo pasa a ser Contrato Indefinido?

Según el artículo 159 del Código del Trabajo, el contrato de plazo fijo se transforma en indefinido cuando llegada la fecha fijada para su término, el trabajador continúa prestando servicios para el empleador con su conocimiento.

También se transforma en indefinido, cuando el contrato de plazo fijo se renueva por segunda vez, cualquiera sea el plazo fijado para su término.

Por último, se presumirá legalmente que un trabajador ha sido contratado por una duración indefinida cuando hubiera prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contrato a plazo, durante doce meses o más en un período de 15 meses.

1.1.7. Elementos del Contrato de Trabajo

Los elementos generales son aquellos que deben estar presentes en todo tipo de contrato cualquiera sea su naturaleza, pues, su ausencia origina la invalidez del mismo.

En el código del trabajo chileno los elementos del contrato de trabajo son los siguientes:

- Lugar y fecha del contrato.
- Individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador.
- Determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. En contrato podrá señalar dos o más funciones específicas.
- Monto, forma y periodo de pago de la remuneración acordada.
- 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.
- Plazo del contrato.
- Y demás pactos que acordaren las partes. Esta parte permite incorporar cláusulas especiales que normarán la relación laboral.

1.1.8. Plazos para escriturar el contrato individual de trabajo.

Por regla general, el contrato debe escriturarse en un plazo de 15 días desde la incorporación del trabajador. Sin embargo, esta disposición presenta las siguientes excepciones:

- o Contratos por obra, trabajo o servicio determinado, el empleador tiene un plazo de 5 días para escriturar el contrato desde la incorporación del trabajador
- o Contratos de duración inferior a 30 días, el empleador tiene un plazo de 5 días para escribir el contrato desde la incorporación del trabajador.

ACTIVIDAD:

Basado en el contenido 1.1, responde:

Contratos de duración inferior a 30 días, se deben suscribir en siguiente plazo:	
Menores de 18 años, que trabajan contratados, no pueden cargar más de:	
Contrato jornada parcial no puede superar esta cantidad de horas semanales:	
Contrato a plazo pasa a indefinido, si se renueva por...:	
Un contrato de aprendizaje puede ser suscrito sólo por personas menores de	

ACTIVIDAD:

Consigue un contrato de trabajo, o usa, idealmente, alguno que ya hayas suscrito.

Basado en ese contrato, transcribe los siguientes elementos y compáralos con la materia que hemos desarrollado. ¿Existe correlación entre los elementos del contrato que tienes y los elementos que efectivamente están definidos en la normativa?

Fecha y lugar de suscripción	
Individualización de las partes. (Empleador y empleado)	
Descripción del servicio a prestar. Detallado.	
Monto, forma y período en que se pagará la remuneración.	
Duración y distribución de la jornada de trabajo.	
Plazo y tipo de contrato (indefinido, plazo fijo, otro)	
Otras consideraciones especiales del contrato.	

1.2. Jornada Laboral

El tema de la jornada laboral ha generado innumerables movilizaciones buscando jornadas pro-trabajadores. De hecho, en la última reforma a la jornada de trabajo en Chile, que entró en vigencia el 1º de Enero del 2005, se estableció que la jornada ordinaria de trabajo es de 45 horas semanales. La jornada de trabajo es de dos tipos: Ordinaria y extraordinaria.

1.2.1. Jornada Ordinaria.

La jornada ordinaria de trabajo tiene una duración máxima de 45 horas semanales, que no podrán distribuirse en más de seis días ni en menos de cinco, y en ningún caso podrá exceder las 10 horas diarias.

Se considerará también jornada de trabajo, el tiempo en que el trabajador se encuentre a disposición del empleador sin realizar labor por causas que no sean imputables. Este tiempo puede ser distribuido en cinco o seis días.

1.2.2. Excepciones a la Jornada Ordinaria.

De conformidad al Código del trabajo, quedan excluidos de la jornada ordinaria de trabajo, las siguientes personas:

- o Los que trabajan a bordo de naves pesqueras
- o Tripulantes de barcos (gente de mar)
- o Deportistas profesionales y los de actividades conexas
- o Chóferes y auxiliares de la locomoción colectiva interurbana.
- o Chóferes y auxiliares de servicios interurbanos de pasajeros
- o Chóferes y auxiliares de ferrocarriles
- o Chóferes de vehículos de carga terrestre interurbana
- o Chóferes o auxiliares de los servicios de transporte rural colectivo de pasajeros
- o Personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes
- o Trabajadores de casa particular
- o Todos los que trabajen sin fiscalización inmediata, como aquellos que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración, entre otros.

1.2.3. La jornada extra-ordinaria de trabajo

Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal de la pactada. En base a lo anterior, en las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con recargo del 50% sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria.

La Dirección del Trabajo regulará el desarrollo de la jornada extraordinaria, pudiendo prohibirla si no se dan las condiciones mínimas para su ejecución.

Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito. Si no hubiera un pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador.

1.2.4. Descansos

La jornada de trabajo se debe dividir en dos partes, dejando en medio de ellas un espacio destinado a la colación, el cual no podrá ser inferior a 30 minutos diarios. Este tiempo no se considera como parte de la jornada de trabajo.

Los días domingo, y aquellos que la ley declare como festivos, constituirán días de descanso. Esto constituye el descanso semanal y está destinado a la reposición de las fuerzas físicas e intelectuales gastadas tras un período de cinco o seis días laborados.

1.2.5. Tipos de feriado

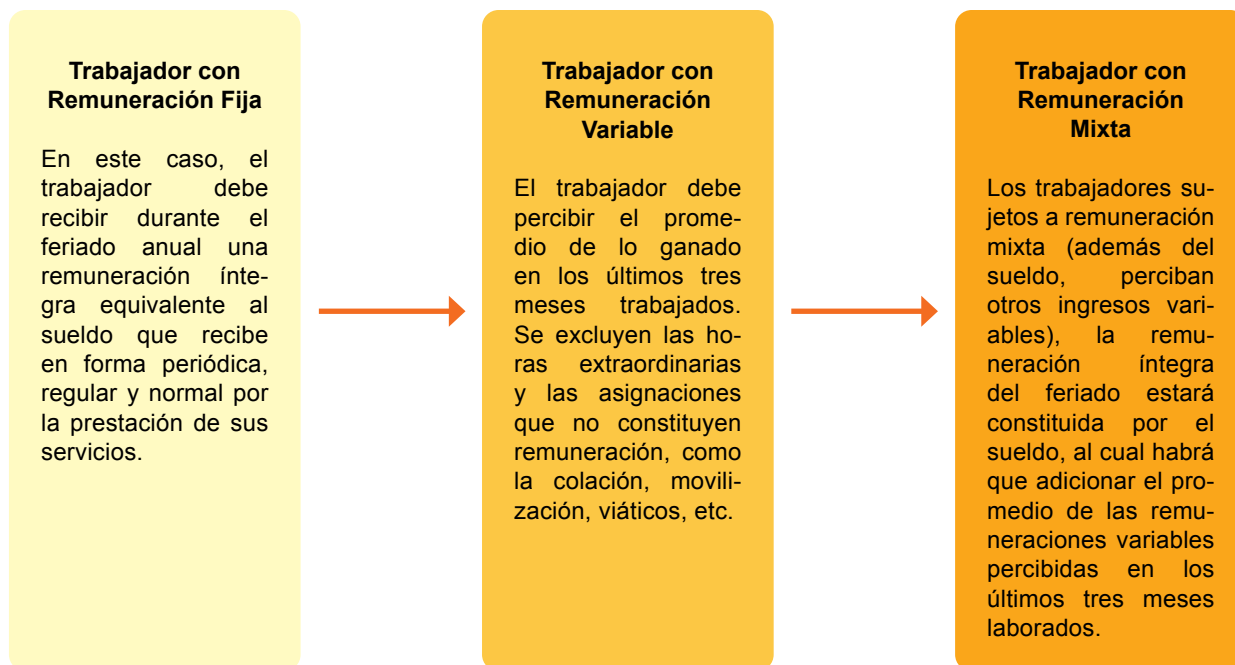
El feriado general o feriado básico es aquel que señala que los trabajadores con un año o más de servicios tienen derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con remuneración íntegra. Por su parte, el feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

Respecto de la remuneración que debe percibir el trabajador durante el feriado anual, esta dependerá del tipo de remuneración que perciba el trabajador, a saber:

1.4. Uso de los recursos en el financiamiento de las pensiones.

El sistema de pensiones chileno está estructurado en torno a tres pilares: el solidario (sistema de pensiones solidarias); el obligatorio (basado en la capitalización individual); y el voluntario (basado en el ahorro previsional voluntario, que es un esfuerzo de ahorro que los trabajadores efectúan por sobre lo obligatorio).

En el Sistema de Capitalización Individual, el principal beneficio generado es el otorgamiento de pensiones, que se financian con los recursos acumulados en las cuentas de capitalización individual de cada uno de los afiliados. El saldo acumulado está constituido, entre otros, por la suma de los siguientes haberes aportados durante la vida laboral del trabajador:



1.2.6. Registro de Asistencia

El empleador se encuentra obligado a llevar un registro para controlar la asistencia y horas trabajadas de los trabajadores, registro que puede consistir en un libro de asistencia o un reloj control con tarjeta de registro.

También se puede llevar un registro electrónico-computacional en que el trabajador utilice una tarjeta con cinta magnética, siempre y cuando el dispositivo cuente con un visor que haga visible los datos que registra o una hoja de comprobación que deje oportuna constancia de ellos o un sistema computacional de control biométrico por impresión dactilar, sistemas que la Dirección del Trabajo lo hace asimilable a un reloj control.

Cualquiera sea el sistema que se lleve, éste debe permitir al empleador la suma de las horas trabajadas al término de cada semana. Finalmente, cabe indicar que el registro debe mantenerse siempre en el lugar de prestación de servicio de los trabajadores.

ACTIVIDAD:

Basados en la totalidad del contenido del capítulo N° 3, marca verdadero o falso poniendo una X

	Verdadero	Falso
La jornada laboral ordinaria en Chile es de 45 horas a la semana.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La jornada laboral ordinaria en Chile, respecto de su duración diaria, no puede durar más de 8 horas.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El empleador se encuentra obligado a llevar un registro para controlar la asistencia y horas trabajadas de los trabajadores.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La jornada de trabajo se debe dividir en dos partes, dejando en medio de ellas un espacio destinado a la colación, el cual no podrá ser inferior a 30 minutos diarios.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El feriado general o feriado básico es aquel que señala que los trabajadores con un año o más de servicios tienen derecho a un feriado anual de 15 días hábiles, con disfrute parcial de la remuneración.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La Dirección del Trabajo regula el desarrollo de la jornada extraordinaria de trabajo, pudiendo prohibirla si no se dan las condiciones mínimas para su ejecución.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los gerentes, administradores y apoderados con facultades de administración, entre otros, están excluidos de la jornada ordinaria de trabajo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La jornada ordinaria de trabajo podrá distribuirse en el número de días que defina el empleador.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

ACTIVIDAD:

Basados en el ejercicio anterior, desarrollado en base a un Contrato de Trabajo, y basado en tu propia experiencia o la experiencia del dueño de ese contrato, describe cómo es la jornada de trabajo en la realidad. ¿Se ajusta al contrato? ¿Cuáles son los riesgos de no ajustarse al contrato?

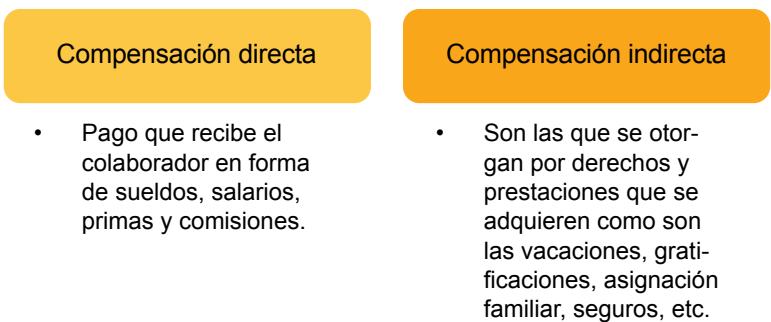
Jornada laboral según en el contrato de Trabajo	
Relación entre lo que indica el contrato de trabajo y la realidad del día a día en la empresa.	

Riesgos de no ajustarse a la jornada de trabajo

1.3. Remuneración

Remuneración es la compensación económica que recibe un trabajador por los servicios prestados a una determinada empresa o institución. En otras palabras constituye las recompensas de todo tipo que reciben los trabajadores por llevar a cabo las tareas que les asignó la organización.

La compensación puede ser directa e indirecta:



1.3.1. La Remuneración frente a la Seguridad Social.

La remuneración mensual del trabajador es la que permite mensualmente financiar aquellas cotizaciones previsionales destinadas a financiar las prestaciones que cubren los riesgos de salud, vejez, invalidez, muerte y cesantía. A esta remuneración se le denomina Remuneración Imponible.

Imponibilidad obligatoria para la Seguridad Social, en base a la remuneración mensual

	Dependientes	Independientes	Pensionados
Fondo de Pensiones (Tope UF 72.3)	10%	10%	No están obligados a cotizar. Si lo hacen, lo harán por el 10%
Seguro de Invalidez y Supervivencia (tope UF 72.3)	1,26%, de cargo del empleador	1,26%, de cargo del trabajador	No afectos
Sistemas de Salud Isapre o Fonasa (tope UF 72.3)	7%	7%	7% o 5% según corresponda.
Seguro de Desempleo (Tope UF 108.5)	Plazo fijo, por obra o faena. 3% de cargo del empleador. Contrato indefinido: 0,6% cargo al trabajador y 2,4% cargo al empleador	No afectos	No afectos

1.3.2. Ingreso Mínimo Mensual.

En la actualidad, en Chile existen tres tipos de ingresos mínimos, según el tipo de trabajador de que se trate. De todas formas, la remuneración mínima general para trabajadores mayores de 18 años y hasta los 65 años, por una jornada de trabajo es de \$ 225.000 pesos mensuales. Se espera que esta ascienda a \$ 250.000 de aquí a enero de 2016.

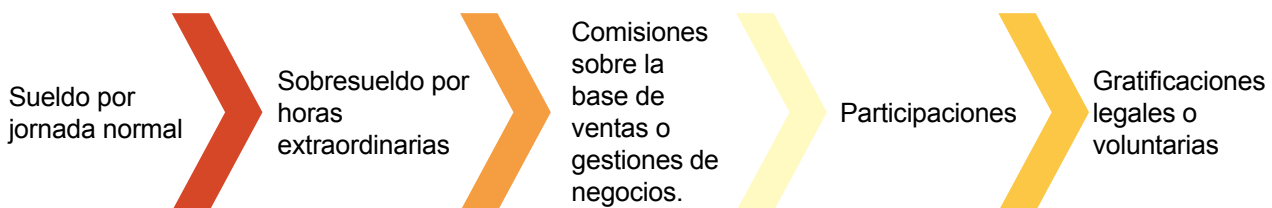
De todas formas, el ingreso mínimo contiene tres categorías:



1.3.3. Haberes considerados como Remuneración

De conformidad al Convenio N° 95 de la OIT, del año 1949, los salarios que deban pagarse en efectivo, se pagarán exclusivamente en moneda de curso legal de cada país. En el caso de Chile, se debe pagar en pesos. Está prohibido su pago mediante pagarés, vales o cupones o cualquier otra forma que se considere representativa de la moneda. .

Los haberes considerados remuneración son los siguientes:



1.3.4. Asignaciones no contempladas en la remuneración:

Al remitirnos al Código del Trabajo, se define muy claramente aquellas compensaciones que no constituyen remuneración, y son las siguientes:

- o Las asignaciones de movilización
- o Las asignaciones de pérdida de caja
- o Las asignaciones de desgaste de herramientas
- o Colación y Viáticos
- o Prestaciones familiares otorgadas en conformidad a la ley
- o Indemnización por años de servicios establecida en el artículo 163 del Código del Trabajo
- o Aquellas que proceda pagar al extinguirse la relación contractual
- o En general, las devoluciones de gastos en que se incurra por causa del trabajo.

ACTIVIDAD:

Siguiendo con el ejercicio inicial a partir del Contrato de Trabajo, compara los componentes de la remuneración definidos en la normativa con la remuneración percibida en la realidad. ¿Cuáles son los elementos de la remuneración que se pagan en el contrato de ejemplo?. ¿Qué elementos no contemplados en la remuneración existen?.

	Elementos de la Remuneración	Elementos NO contemplados en la Remuneración
Análisis conforme la ley		
Análisis conforme la realidad		

ACTIVIDAD:

Diversos acuerdos han permitido que a enero de 2016 el ingreso mínimo experimentará un ingreso importante. Señale los montos en los que evolucionará y describa la importancia de que en una sociedad exista un ingreso mínimo para los trabajadores.

Evolución	1º julio de 2014	1º de julio de 2015	1º de enero de 2016

La importancia de un sueldo mínimo:

1.4. Término de la Relación Laboral

El contrato de trabajo es un vínculo jurídico que puede terminar por diversas causas establecidas por la ley. Sin embargo, los efectos de esta terminación están determinados por las causales que están definidas en la ley.

El primer efecto general es que el término del contrato de trabajo implica el cese de los derechos y obligaciones de las partes, razón por la cual el empleador no tendrá que pagar más remuneraciones y el trabajador quedará liberado de su obligación de prestar servicios. Ahora bien, independientemente de las causas que originen el término de contrato, éste acto debe ser formalizado por escrito ante notario a través de un Finiquito de Contrato.

1.4.1. Causales que originan el término del contrato de trabajo

Respecto de las causales de terminación del contrato de trabajo, estas se encuentran contenidas en los artículos 159, 160 y 161 del Código del Trabajo, y son las siguientes:

1.4.1.1. Causales del artículo 159

Estas causales de término de contrato no originan derecho a indemnización por parte del empleador.

- o Mutuo acuerdo de las partes.
- o Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- o Muerte del trabajador.
- o Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
- o Conclusión del Trabajo o Servicio que dio origen al Contrato
- o Caso fortuito o Fuerza Mayor

1.4.1.2. Causales del artículo 160

Los términos de contrato definidos por esta causal, no originan derecho a indemnización. Este artículo ve las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- o Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones
- o Conductas de acoso sexual
- o Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa
- o Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
- o Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.
- o Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- o 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.
- o 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 negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- o 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.
- o El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- o Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

1.4.1.3. Causales del artículo 161

El empleador podrá poner término al contrato invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

En caso de trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de trabajadoras de casa particular, el contrato podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador.

Rige también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

ACTIVIDAD:

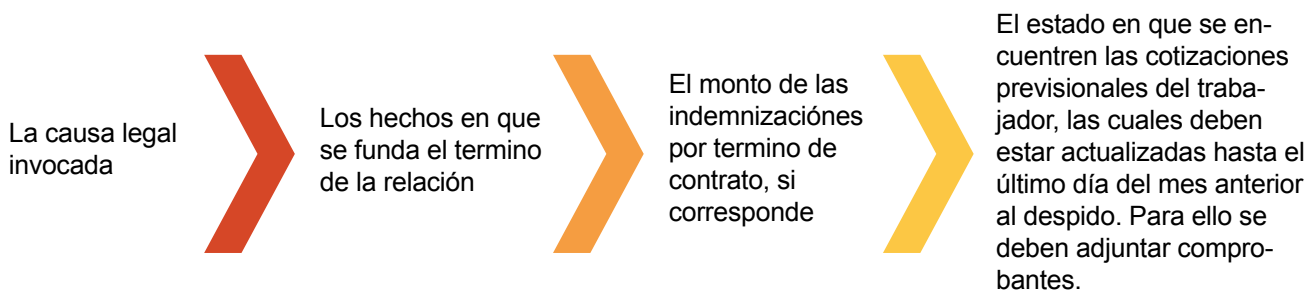
De las siguientes causales de término de contrato, señaladas en el contenido N° 1.4.1., escribe el artículo al que corresponde cada una de ellas:

Causal	Artículo
Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio	
Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.	
Muerte del trabajador.	
Conclusión del Trabajo o Servicio que dio origen al Contrato.	
Conductas de acoso sexual	
No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos	
Necesidades de la empresa por cambios en las condiciones del mercado	

1.4.2. Aviso y Desahucio

El finiquito es el documento legal mediante se da por terminada formalmente la relación laboral entre un empleador y un trabajador. Este hecho implica, en buenas cuentas, que el trabajador se ha quedado sin trabajo.

Esta situación debe ser informada a través de una carta, la cual el empleador debe entregar personalmente o enviar por correo certificado, con copia a la Dirección del Trabajo respectiva. La carta debe contener los siguientes antecedentes:



Tratándose de la terminación del contrato por la causal “necesidades de la empresa”, debe indicarse el monto a pagar por concepto de indemnizaciones por años de servicio.

Como ya se señaló, al trabajador que será desvinculado de la empresa, debe informarse por escrito con una anticipación de a lo menos 30 días, con copia dentro del mismo plazo a la Dirección del Trabajo respectiva, el cese de sus funciones.

No se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador la indemnización sustitutiva del aviso previo, que equivale a la última remuneración mensual devengada por el trabajador. En el caso que el aviso fuere inferior a 30 días, el trabajador tendrá derecho a la indemnización proporcional por los días faltantes.

La disposición legal establece que el aviso de desahucio debe darlo el empleador con una anticipación de a lo menos 30 días, lo cual no impide que el aviso pueda ser dado con una anticipación mayor.

DESAHUCIO.

TÉRMINO DE LA RELACIÓN LABORAL

(Situación especial. Terremoto 27 - F)

A propósito del terremoto del 27 de febrero de 2010, la Dirección del Trabajo, aclaró que para la aplicación estricta de la causal “caso fortuito o fuerza mayor”, deben cumplirse las siguientes condiciones :

Que los daños ocurridos en las instalaciones de la empresa se deban causalmente a la ocurrencia del terremoto. El sismo debe ser causa directa.

1.4.3. Indemnizaciones y Mecanismos de pago

El trabajador que sea cesado en su cargo, tendrá derecho a que se le indemnice por el tiempo servido. Se entenderá por indemnización, la suma de dinero que debe entregar el empleador al trabajador cuando pone término al contrato de trabajo, invocando alguna de las causales que dan este derecho al trabajador, o cuando se ha estipulado esta indemnización en el contrato de trabajo.

El pago de indemnización no corresponde si la causa de despido es por lo mencionado en el artículo 160 del Código del Trabajo: mala conducta del empleado, causar daños a la empresa, abandonar injustificadamente sus tareas, etc.

En base a lo anterior, el trabajador tiene derecho a los siguientes tipos de indemnizaciones:



1.4.4. Indemnización Sustitutiva del Previo Aviso

Esta es la indemnización que se paga cuando se cumplan los siguientes requisitos:

- o Que el contrato ha terminado por necesidades de la empresa.
- o Que, además, el empleador no haya dado aviso de término con a lo menos 30 días de anticipación.
- o El monto de esta indemnización es el equivalente a la última remuneración mensual ganada por el trabajador.

ACTIVIDAD:

Consigue un finiquito de trabajo y compara las cláusulas que describen las razones del término de la relación laboral con la normativa estudiada.

Análisis conforme
la ley

Análisis conforme
la realidad

2. Formación en Seguridad Social

La protección de las personas es una tarea fundamental del Estado. Es éste quien debe velar porque las personas dispongan de los elementos esenciales para poder vivir, en un ambiente de dignidad, en medio de una sociedad que es gobernada por un modelo económico definido como social de mercado.

Para que el Estado proteja las personas, se ha dispuesto de un conjunto de instituciones, medidas y acciones de interés público, cuyo propósito es enfrentar los estados de necesidad que afectan a las personas, causados por una contingencia social, que provoca o bien una disminución de la capacidad de ganancia o bien un incremento de los gastos. Las entidades a través de las cuales se enfrentan estas contingencias pueden ser públicas o privadas.

La Seguridad Social chilena se encuentra consagrada en la Constitución Política del Estado, promulgada en el año 1980, en su artículo 19 número 18. Allí se establece que esta es un derecho que está garantizado a todas las personas.

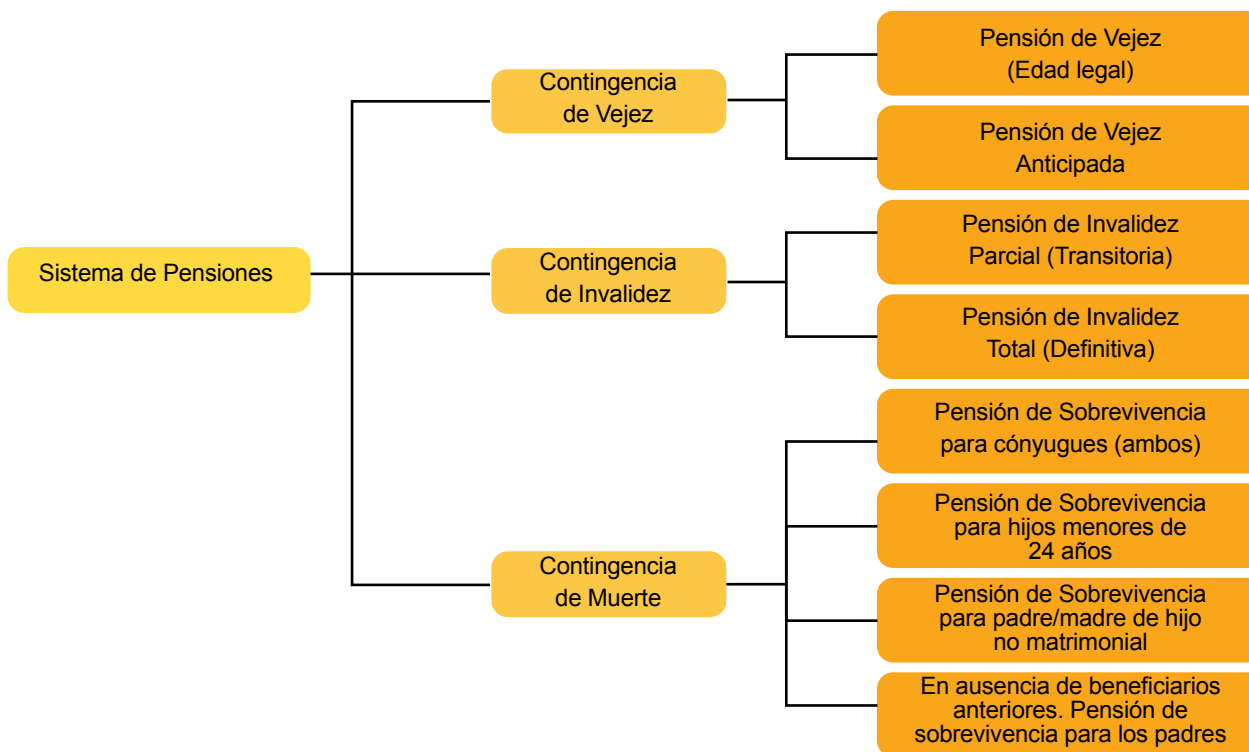
En la Constitución se establece que habrá diversas leyes especiales que regularán la aplicación de la seguridad social. Además, se señala que la acción del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes de Chile al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas. Asimismo, se establece que mediante una ley, se establecerán cotizaciones previsionales para financiar los seguros privados (pensiones, salud, riesgos laborales y cesantía)

Por último, la misma Constitución Política señala que es el Estado quien supervigilará el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social. Esto implica que es el estado quien debe proveer las normas de funcionamiento, mejorar las condiciones en que los beneficios llegan a las personas, y fiscalizar el correcto desempeño de las entidades que administran, mayormente cuando se trata de organismos privados.

2.1. Protección frente a la vejez, la invalidez y la muerte.

El sistema de pensiones administrado por las AFP, establece que las pensiones se financian de acuerdo a los aportes que efectúan los trabajadores a las cuentas individuales. De esta forma, mientras más alto sea el saldo acumulado, mejor será la pensión resultante a la edad de acogerse a retiro.

Todas las personas, en algún momento tendrán que acogerse a pensión de vejez. Excepcionalmente podrán acogerse a una pensión de invalidez u originarán una pensión de sobrevivencia para su grupo familiar. Así, los profesionales independientes, los trabajadores por cuenta propia, los trabajadores dependientes, los estudiantes (futuros trabajadores) y las mujeres dueñas de casa, de alguna forma, originarán una pensión con cargo a su cuenta, o serán beneficiarios de ella, en virtud del fallecimiento de un afiliado.



Para tener acceso a los beneficios, el sistema requiere que los trabajadores participen activamente a través de los pagos previsionales, las cuales siendo retenidas por el empleador (trabajadores dependientes), son de carácter mensual.

En general, los recursos aportados por los ahorristas al sistema de pensiones, se denominan cotizaciones. Así, para ir conformando el fondo de pensiones, los afiliados deben pagar diversos tipos de cotizaciones previsionales. Algunas de ellas deben financiarlas ellos mismos, y otras cuentan con el respaldo solidario de los empleadores.

Los recursos que financian la totalidad de los beneficios previsionales, se originan en diversas fuentes: Trabajador, Empleador, estado y Compañías de Seguros.

Financiamiento de las Pensiones	
Aportantes	Tipos de Aportes
Trabajador	<ul style="list-style-type: none"> • Aporte obligatorio del 10% de la remuneración o renta imponible • Aportes especiales del 1 o el 2 por ciento por ley de trabajos pesados • Cotizaciones voluntarias (APV) • Aportes de ahorro previsional voluntario Colectivo (APVC) • Aportes a Cuenta de Ahorro Voluntario
Empleador	<ul style="list-style-type: none"> • Aportes especiales del 1 o el 2 por ciento por ley de trabajos pesados • Depósitos Convenidos • Aportes de ahorro previsional voluntario Colectivo (APVC) • Financiamiento del Seguro de Invalidez y Supervivencia
Estado	<ul style="list-style-type: none"> • Bono de reconocimiento, que corresponde a todos los trabajadores que habiendo sido cotizantes de las antiguas Cajas de previsión, se incorporaron a una AFP a contar del 1° de mayo de 1981. • Rebajas tributarias mensuales por cotizaciones voluntarias y aportes de APV Colectivo. • Bonificación del 15% anual respecto de las cotizaciones voluntarias o los aportes de APV Colectivo efectuados durante un año calendario. • Aporte previsional solidario para las pensiones de vejez de personas de escasos recursos que sean inferiores a \$ 279.427 • Bono por hijo nacido vivo
Compañías de Seguros de Vida	<ul style="list-style-type: none"> • Financiamiento de las pensiones de invalidez transitorias, declaradas mediante un primer dictamen. • Aporte adicional, destinado a cubrir la diferencia de recursos entre el saldo existente para financiar una pensión de invalidez o de supervivencia y el recurso que es necesario para dicho propósito.

Las cotizaciones previsionales que se deben pagar al sistema de pensiones, y los aportes voluntarios a las mismas, son las siguientes:

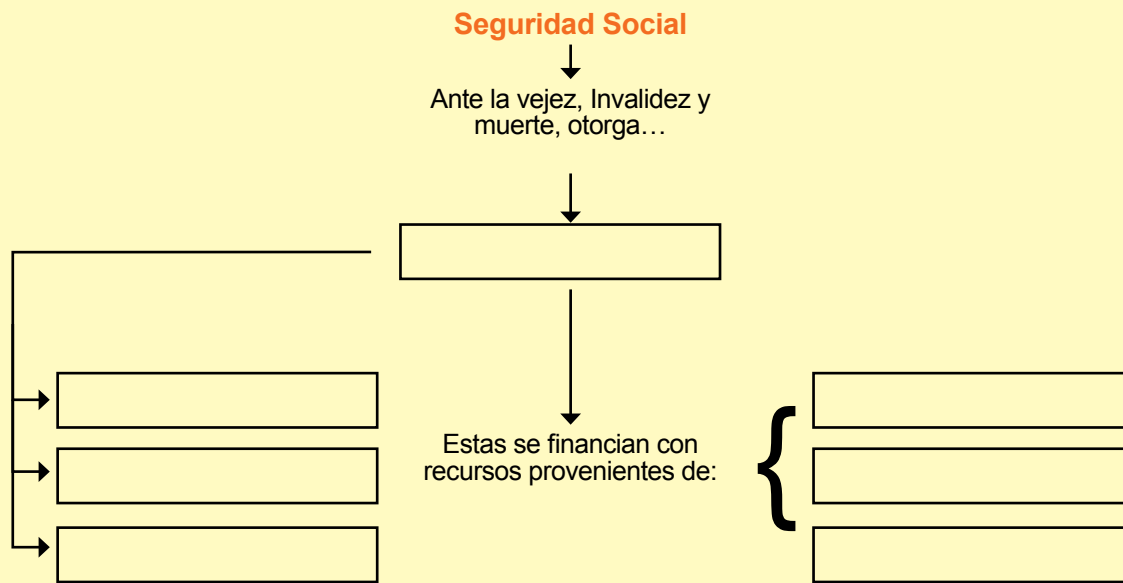
- **Cotización Obligatoria de capitalización:** Corresponde al 10% de la remuneración o renta imponible de un trabajador.
- **Cotización por gastos de Administración:** Corresponde a la comisión porcentual que cobra la AFP por la acreditación de los recursos previsionales obligatorios en la cuenta individual de cotizaciones obligatorias. Si el trabajador no cotiza, no se origina este pago.
- **Seguro de Invalidez y Sobrevivencia:** Este seguro es el que cubre los eventos de invalidez y muerte del trabajador, complementando los recursos para financiar las pensiones de invalidez y sobrevivencia. Su monto asciende al 1,15% de la remuneración o renta imponible del trabajador. Financia el empleador. En el caso de los trabajadores independientes y los afiliados voluntarios, este seguro es financiado por ellos mismos.
- **Cotizaciones Voluntarias:** Son los recursos abonados de manera complementaria por el trabajador, por sobre el 10% obligatorio. Tienen como destino ayudar a financiar las pensiones, aunque pueden ser retiradas en cualquier momento. De paso, originan beneficios tributarios a los aportantes. Financia el trabajador.
- **Depósitos Convenidos:** Recursos que tienen como destino una cuenta previsional de uso obligatorio en el financiamiento de las pensiones. Consisten en un aporte del empleador al trabajador en virtud de un acuerdo privado entre ambos. Estos recursos no pueden ser retirados antes de acogerse a pensión. Financia el empleador.
- **Cotizaciones de APV Colectivo:** Estos aportes obedecen a un contrato de ahorro suscrito por un empleador con una entidad especializada en administrar estos recursos. Aporta el trabajador y el empleador iguala de manera solidaria los aportes efectuados por aquel. Los recursos del empleador pasan al trabajador dadas ciertas circunstancias definidas en el contrato. El uso de estos recursos es opcional al momento de definir el financiamiento de una pensión. Financian ambos: trabajador y empleador
- **Cuenta de Ahorro Voluntario:** Todo trabajador afiliado al sistema de AFP puede tener una cuenta de ahorro voluntario. Se aportan en las cantidades que se desea y se puede efectuar hasta seis retiros en el año. Estos recursos pueden ser mantenidos durante la vida laboral y destinados a pensión. Además, pueden solicitarse beneficios tributarios especiales por los aportes.

Los recursos recaudados servirán para financiar directamente los beneficios previsionales definidos en la legislación previsional chilena. Para esto, las AFP deben proveer una estructura que permita a los afiliados, a medida que van sufriendo las diversas contingencias, acceder a los beneficios, conforme el cumplimiento de los debidos requisitos.

En el siguiente esquema, se verá los tipos de prestaciones a las que acceden las personas, una vez ocurridas las contingencias de vejez, invalidez o muerte:

ACTIVIDAD:

Completa el siguiente mapa conceptual, basado en el contenido N° 2, 2.1 y 2.1.1.



2.1.2. Tipos de Pensiones

Las pensiones son beneficios económicos destinados a satisfacer estados de necesidad ocasionados por la vejez, la invalidez o la muerte. De esto se desprenden los tres tipos de pensiones del sistema de AFP, los cuales tienen las siguientes características y requisitos:

2.1.2.1. Pensión de Vejez:

Esta pensión es el beneficio natural al que acceden las personas, una vez que han acabado su ciclo natural de trabajo. Este beneficio se encuentra relacionado directamente con los aportes efectuados, por lo que mientras mejores hayan sido éstos, mejor será el monto de la pensión resultante. Esta pensión se calcula en base al saldo existente en la cuenta individual.

- Requisito: La pensión de vejez consiste en el derecho que tienen los afiliados al sistema a obtener una pensión una vez que hayan cumplido la edad legal para acogerse a pensión: 65 años de edad para los hombres y 60 años para las mujeres.
- Financiamiento: Esta pensión se calcula en base al saldo existente en la cuenta individual.

2.1.2.2. Pensión de Vejez Anticipada:

Es el derecho que tiene el afiliado de acogerse, si así lo desea, a una pensión de vejez antes de que cumpla la edad de 60 años, si es mujer o 65 años si es hombre.

- Característica: Este tipo de pensión supone un adelantamiento del beneficio, muchas veces con bajos montos, ya que mientras más años se anticipe la pensión, menor será el monto resultante.
- Requisitos: Para acceder a este tipo de pensión, el saldo de la cuenta debe financiar a lo menos el 70% del promedio de las remuneraciones o rentas imponibles de los últimos 10 años. Además, la pensión resultante debe ser igual o mayor al 80% de la Pensión Máxima con Aporte Solidario.

Es decir, si se lleva este requisito a pesos, si en un año un trabajador en promedio ha ganado \$ 500.000, en otro \$ 400.000 y en otro \$ 700.000 y así sucesivamente por diez años, y ha mantenido un ritmo de ingresos parejo, podríamos afirmar que su promedio de ingresos de los diez últimos años ha sido de \$ 500.000. Luego, el principal requisito a cumplir es que el saldo de la cuenta permita financiar una pensión de \$ 350.000 pesos.

- Financiamiento: Esta pensión se calcula en base al saldo existente en la cuenta individual, más los aportes de ahorro complementario que el trabajador pueda efectuar.

ACTIVIDAD:

Determina los aspectos positivos y negativos de acogerse a pensión de vejez anticipada y a la edad legal.

	Aspectos Positivos	Aspectos Negativos
Pensión de Vejez por edad		
Pensión de Vejez Anticipada		

2.1.2.3. Pensión de Invalidez:

Es el beneficio en dinero que reciben aquellos afiliados que la Comisión Médica de la Superintendencia de Pensiones haya declarado inválidos. Cuando en un primer dictamen, el trabajador es diagnosticado con una invalidez parcial, las pensiones se pagan con cargo al Seguro de Invalidez y Sobrevivencia. Si la invalidez diagnosticada es total, el dictamen será definitivo. De todas formas, si la invalidez ha sido declarada parcial en una primera instancia, luego de un período de tres años, se emite un segundo dictamen, el cual siempre será definitivo.

En este último caso, las pensiones se financian con cargo a la cuenta individual de la AFP, la cual es complementada por el Aporte Adicional de la Compañía de Seguros que administra el Seguro ya mencionado. De esta forma, los montos de las pensiones de invalidez se encuentran garantizados.

2.1.2.4. Pensión de Sobrevivencia:

Es el beneficio al cual tienen derecho los componentes del grupo familiar del afiliado fallecido que cumplan los requisitos legales respectivos.

- **Característica:** La pensión de sobrevivencia se otorgará siempre a los integrantes del grupo familiar del afiliado (a) fallecido, independientemente de si este se encontraba activo (no pensionado), o pensionado por un Retiro Programado en la AFP o por Renta Vitalicia en una Compañía de Seguros. Jamás los recursos de los fondos de pensiones quedarán para la AFP o para el Estado.
- **Requisitos:** Los beneficiarios de pensión se encuentran definidos por ley, y son los siguientes.

La Cónyugue:

- Casada al menos 6 meses antes del fallecimiento o 3 años, si el fallecido era pensionado.
- No se contabiliza este tiempo si al momento del fallecimiento había hijos en común o embarazo.

Él Cónyugue:

- Casado al menos 6 meses antes del fallecimiento o 3 años, si la fallecida era pensionada.
- No se contabiliza este tiempo si al momento del fallecimiento había hijos en común.

Los Hijos:

- Siempre hay beneficio hasta los 18 años de edad.
- Mayores de 18, sólo hasta los 24 años, a condición de que se mantengan solteros y estudiando en una entidad de educación reconocida por el Ministerio de Educación.

Madre de hijo de filiación no matrimonial

- Soltera o viuda al momento del fallecimiento. Además, debe acreditar que vivía a expensas del afiliado fallecido.
- Como esta es una convivencia, debe haber un hijo en común como condición esencial. Si no lo hay, no existe el beneficio.

Padre de hijo de filiación no matrimonial

- Soltero o viudo al momento del fallecimiento. Además, debe acreditar que vivía a expensas de la afiliada fallecida.
- Como esta es una convivencia, debe haber un hijo en común como condición esencial. Si no lo hay, no existe el beneficio.

Padres:

- En ausencia de todos los beneficios anteriores, los padres son beneficiarios de pensión sólo si al momento del fallecimiento eran dependientes del fallecido y estaban acreditados como carga familiar del mismo.

Para financiar estas pensiones, la AFP debe tomar el dinero de la cuenta individual del afiliado (a) fallecido. Si este es insuficiente, solicitará a la Compañía de Seguros de Vida que administra el Seguro de Invalidez y Supervivencia, toda el recurso que falta para cubrir la diferencia entre el dinero existente y el que se necesita. Este recurso se denomina Aporte Adicional y consiste en una suma en Unidades de Fomento destinada a cubrir la diferencia de recursos que se origina entre el saldo que existe en la cuenta individual y el que se necesita.

Este se calcula una vez que se han determinado los beneficiarios de pensión, conforme el cumplimiento de los requisitos definidos en el cuadro anterior. Conforme a eso, y en base al esquema de los porcentajes de pensión que corresponde a cada uno de ellos, se definirá el monto del Aporte.

Una vez enterado el aporte en la Cuenta de Capitalización individual del fallecido (a), la A.F.P. pone el saldo a disposición de los beneficiarios para que opten por una Modalidad de Pensión. Para ello se debe suscribir un formulario denominado Selección de Modalidad de Pensión”.

Todo trabajador que se encuentre cotizando, tiene derecho a la cobertura del seguro de invalidez y supervivencia. Este seguro brinda protección cuando los trabajadores se enferman con una enfermedad que les impedirá trabajar en el futuro, o fallecen.

En este caso, la compañía de seguros que administra el seguro de invalidez y supervivencia de las AFP, cubrirá las pensiones del período de invalidez y aportará los recursos que faltan para financiar dichas pensiones de invalidez de por vida. Ocurre lo mismo en caso de fallecimiento, ya que cónyuge e hijos tendrán protección.

ACTIVIDAD:

Establece similitudes entre los sistemas de pensiones de invalidez y supervivencia, descritos en los puntos N° 2.1.2.3 y 2.1.2.4. Indica cuál es la función del Seguro de Invalidez y Supervivencia.

	Similitudes	Diferencias
Pensión por Invalidez		
Pensión por Supervivencia		
Seguro de Invalidez y Supervivencia		

2.2. Protección en Salud

Todo trabajador dependiente y pensionado, se encuentra en la obligación de cotizar para un sistema de salud en Chile. Sin embargo, el afiliado independiente, en la actualidad, no se encuentra obligado a esta cotización. Recién lo estará a contar del 1° de enero de 2018.

Si el trabajador por cuenta propia desea estar bajo el beneficio de la cobertura de los sistemas de salud, debe cotizar como trabajador independiente, ya que bajo esta modalidad, podrá pagar sus cotizaciones de salud directamente en la planilla de pago de AFP.

Cotizar para un sistema de salud, a través de FONASA o una ISAPRE, conlleva beneficios generales, dentro de los que se puede destacar:

- **Medicina preventiva:** Ambos sistemas deben proveer a sus afiliados una batería de exámenes preventivos. Estos tienen la finalidad de detectar cualquier síntoma que pueda derivar en una enfermedad mayor. Este beneficio es gratuito.
- **Medicina Curativa:** Tanto en ISAPRE como en FONASA, los afiliados tienen acceso a todas las medidas curativas, para lograr el total restablecimiento de la salud del paciente. Estas acciones curativas se verificarán en centros asistenciales, hospitales o clínicas.
- **Subsidio por incapacidad Laboral:** Todo trabajador con cotizaciones previsionales de salud, tiene derecho a una prestación económica conocida como “licencia médica”, la cual se traduce en un pago de dinero equivalente a los días de reposo recomendado por un médico, los cuales se pagan a contar del cuarto día de reposo. Ahora, si se amerita un período de reposo igual o superior a 11 días, entonces el pago se hará desde el primer día.
- **Acceso a sistema AUGE:** Este es un derecho que la ley otorga a todas las personas, afiliados a ISAPRE o FONASA y sus respectivas cargas, para ser atendidos de manera especial, con condiciones especiales de oportunidad, acceso expedito, calidad en la atención y protección financiera, en caso de sufrir cualquiera de las 80 enfermedades que ha definido el sistema de salud.
- **Seguro de enfermedades catastróficas:** En el sistema de ISAPRE se aplica el seguro denominado CAEC, el cual da una cobertura financiera adicional al plan de salud contratado. El FONASA también mantiene un seguro catastrófico al cual ingresan todos los beneficiarios catalogados en las letras A, B, C y D, y que se atiendan en los establecimientos públicos de salud. En este caso, FONASA bonificará el 100% de los costos de hospitalización, exámenes, procedimientos y todas las prestaciones asociadas a intervenciones quirúrgicas contempladas en el seguro.
- **Préstamos:** Es posible acceder a un préstamo, otorgado por FONASA o ISAPRE, en cuotas iguales y sucesivas, con vencimientos mensuales, que no superen el 5% de los ingresos del afiliado para pagar la atención de urgencia brindada.

2.2.1. Monto de la Cotización en Salud.

La cotización base para el sistema de salud en Chile, es del 7%. En el caso de las personas afiliadas a ISAPRE, el monto de la cotización puede ser complementado con aportes adicionales.

- **Fondo Nacional de Salud FONASA:** Para aquellos trabajadores que opten por acceder a la cobertura en Salud a través del Fondo Nacional de Salud, cancelarán el 7% de su ingreso imponible. De esta forma, sus afiliados, ingresan al Fondo, aportando el porcentaje correspondiente, obteniendo con ello los beneficios y coberturas, los cuales dependerán del tramo de renta en la cual se encuentre el afiliado cotizante.

Los tramos de clasificación de afiliados en FONASA, y el porcentaje a pagar por las prestaciones de salud, es el siguiente:

Tramos de co pago Sistema FONASA		
Clasificación	Beneficiarios	Beneficio
Tramo A	Nivel de ingresos: -Indigentes o carentes de Recursos -Beneficiarios de Pensiones Básicas Solidarias -Causantes de Subsidio Familiar (Ley 18.020).	Porcentaje de Copago: 0 (Gratuidad total de las prestaciones)
Tramo B	Nivel de ingresos: -Ingreso Imponible Mensual menor o igual a \$ 210.000*.	Porcentaje de Copago: 0 (Gratuidad total de las prestaciones)
Tramo C	Nivel de ingresos: -Ingreso Imponible mensual mayor a \$210.000* y menor o igual a \$ 306.600* -Con 3 o más cargas familiares, pasará al Grupo o Tramo B.	Porcentaje de Copago: 10% Paga sólo el 10% del valor de las prestaciones
Tramo D	Nivel de Ingresos: - Ingreso Imponible Mensual mayor a \$ 306.601* -Con 3 o más cargas familiares pasará al Grupo o Tramo 3.	Porcentaje de Copago: 20% Paga sólo el 20% del valor de las prestaciones

Montos reajustables de acuerdo al ingreso mínimo vigente

FONASA además, entrega cobertura a sus afiliados pensionados y a personas carentes de recursos. Los beneficios que este fondo entrega son los mismos para todos los afiliados, independientemente del monto del pago mensual y del tamaño del grupo familiar que tenga cada afiliado.

- **Instituciones de Salud Previsionales (ISAPRES):** A diferencia de FONASA, las ISAPRES operan como un sistema de seguros de salud basados en contratos individuales pactados con los asegurados, en el que los beneficios otorgados dependen directamente del valor del Plan de salud cancelado por cada afiliado.

ACTIVIDAD:

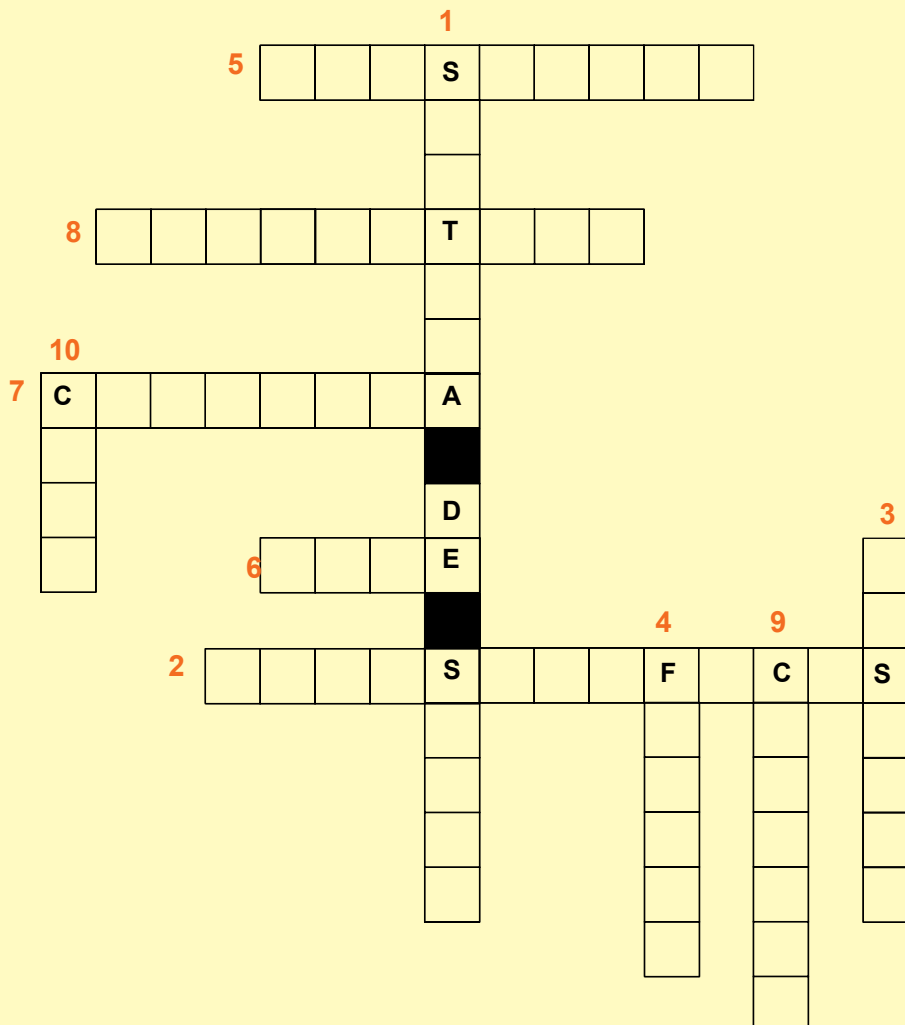
Escribe la letra I (Isapre) o F (Fonasa), frente a cada concepto, a fin de indicar su pertenencia. Si concepto pertenece a ambos sistemas, poner I/F

CAEC	<input type="checkbox"/>	Tramo A	<input type="checkbox"/>
Cobertura a carente de recursos	<input type="checkbox"/>	Plan de Salud	<input type="checkbox"/>
Sistema AUGE	<input type="checkbox"/>	Cotización de 7%	<input type="checkbox"/>

ACTIVIDAD:

Resuelve el siguiente crucigrama, basado en el contenido N° 2.2 y 2.2.1 referido a los sistemas de salud en Chile.

1. Otorga prestaciones curativas y preventiva a los beneficiarios:
2. Tanto ISAPRE como FONASA disponen de estos seguros para sus afiliados:
3. Entidad que opera como un sistema de seguros de salud basado en contratos individuales pactados con los asegurados:
4. Las cotizaciones de este sistema van al Fondo Nacional de Salud:
5. Beneficio otorgado por FONASA o ISAPRE, pagadero en cuotas iguales y sucesivas, con vencimientos mensuales, que no superen el 5% de los ingresos del afiliado, para pagar la atención de urgencia brindada.
6. Sistema donde los usuarios son atendidos de manera especial, con condiciones especiales de oportunidad, acceso expedito, calidad en la atención y protección financiera.
7. Tanto en ISAPRE como en FONASA, los afiliados tienen acceso a medicina _____, para lograr el total restablecimiento de la salud.
8. Esta medicina tiene la finalidad de detectar cualquier síntoma que pueda derivar en una enfermedad mayor. Este beneficio es gratuito.
9. Todo trabajador dependiente y pensionado, tiene esta obligación en cualquiera de los dos sistemas de salud en Chile:
10. Seguro de Enfermedades Catastróficas en ISAPRE:



2.3. Prestaciones Sociales del Sistema de Cajas de Compensación

Las Cajas de Compensación son instituciones de previsión social, sin fines de lucro, cuyo objeto es la administración de prestaciones de seguridad social que tiendan al desarrollo y bienestar de trabajadores, pensionados y sus familias, protegiéndolos de contingencias sociales y económicas que, en forma temporal, los puedan afectar.

Las cajas disponen de una amplia gama de beneficios y servicios sociales que contribuyen a lograr una mejor calidad de vida de los chilenos. Ello es posible gracias a que, por ley, reinvierten todos sus excedentes en más y mejores prestaciones familiares.

Actualmente, hay cinco cajas que operan en Chile y que impactan positivamente la vida de 8 millones de chilenos. No reciben cotizaciones de empresas ni de trabajadores y tampoco aportes del Estado. Se financian principalmente con los intereses del crédito social, con el producto de sus inversiones y con las comisiones e ingresos generados por la prestación de servicios a instituciones públicas y privadas que forman parte del sistema de seguridad social.

2.3.1. Prestaciones Legales:

En el caso de las prestaciones legales, el Estado traspasa recursos, delegando la administración de una parte de los fondos de seguridad social en las Cajas de Compensación.

En virtud de lo anterior, las Cajas tienen la responsabilidad de pagar a los trabajadores los siguientes beneficios: Asignación Familiar, Subsidio por Incapacidad Laboral, es decir Licencias Médicas, y el pago del pre y postnatal, además de licencias por enfermedad grave de niño menor de un año y el Subsidio de Cesantía.

2.3.2. Regímenes de prestaciones adicionales:

Son aquellas que otorgan las cajas de compensación consistentes en dinero, en especie y en servicio para los trabajadores afiliados y sus familias. Estas prestaciones son causadas por hechos tales como matrimonio, nacimiento, fallecimiento o escolaridad.

Además, existen prestaciones adicionales por actividades de carácter cultural, deportivo, recreativo, artístico o de asistencia social. Por otra parte existe una serie de prestaciones tendientes a ayudar al trabajador afiliado y sus cargas que cursen estudios universitarios, tales como: asignación de matrícula universitaria, becas de estudio, etc.

Por último, en esta materia, el sistema de cajas de compensación presenta, en varias de sus entidades, prestaciones dentales, así como también diversas prestaciones de orden cultural, recreativo y social, otorgadas en forma directa por la entidad o a través de convenios con otras instituciones.

2.3.3. Crédito Social:

El régimen consiste en préstamos en dinero que otorgan las Cajas de Compensación a sus trabajadores afiliados, para cubrir necesidades de estos y de sus causantes de asignación familiar relativas a: vivienda, bienes de consumo durables, trabajo, educación, salud, recreación, contingencias familiares y otras necesidades de análoga naturaleza.

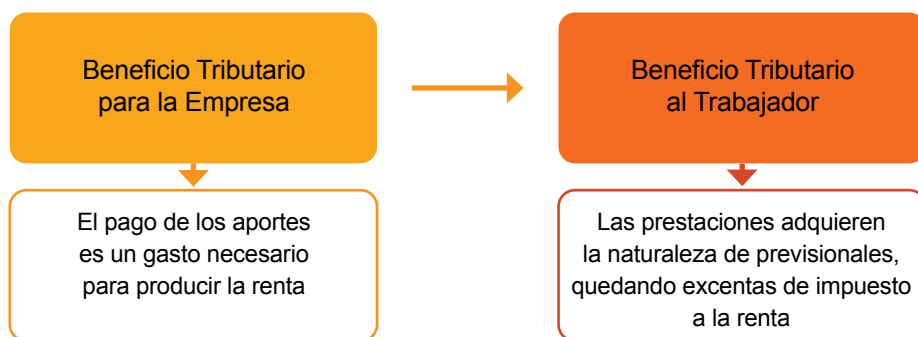
Las prestaciones de crédito social constituyen una alternativa ventajosa para el sector laboral frente a otras provenientes del mercado financiero, lo que se aprecia es la rapidez y oportunidad en el otorgamiento de los créditos por partes de la C.C.A.F. cuyo monto está relacionado con la remuneración del trabajador o afiliado solicitante y su plazo en función de las condiciones del mercado.

El mecanismo de pago del crédito, es ventajoso para el trabajador y seguro para la caja acreedora, pues la obligaciones se amortizan a través de descuentos por planillas, aplicándose las mismas normas de pago y cobro que rigen para las cotizaciones provisionales.

2.3.4. Régimen de Prestaciones Complementarias:

Las prestaciones complementarias son planes destinados a mejorar el bienestar de los trabajadores y sus familias. Estas prestaciones están destinadas a cubrir total o parcialmente contingencias de carácter social que no tengan cobertura en los diversos regímenes previsionales chilenos. En general, cubren total o parcialmente contingencias sociales, que no han sido consideradas por los distintos sistemas previsionales.

Para hacer efectivos estos beneficios, las empresas deben firmar un convenio de adhesión con la respectiva Caja de Compensación. Las prestaciones complementarias originan beneficios tributarios para las empresas y los trabajadores.



ACTIVIDAD:

Investiga a qué Caja de Compensación se encuentra afiliada la empresa donde trabajas o donde has hecho tu práctica profesional. Habla con el jefe de Recursos Humanos o ingresa al sitio web, y averigua sobre la existencia de beneficios en las siguientes áreas:

Prestaciones Económicas

Ayudas de tipo social

Turismo y entretenimiento

2.4. Beneficios en el sistema de Seguridad Laboral:

Los trabajadores dependientes tienen derecho a una serie de beneficios asociados a la legislación que regula la seguridad en el trabajo.

La reforma previsional del año 2008, también incorpora a este seguro a los trabajadores independientes, quienes deberán incorporarse al sistema y pagar las cotizaciones que define la ley, hasta el día 10 del mes siguiente al informado.

La tasa de cotización es financiada por el empleador, y se basa en las remuneraciones imponibles de los trabajadores. Hay dos tipos de cotizaciones:

Cotización Normal

0.95%

Se calcula en base a las remuneraciones imponibles del trabajador.

Cotización Diferenciada

Entre un 0% y un 3.4% de la remuneración del trabajador.

Se determina en función del riesgo de la actividad de la empresa

2.4.1. Los beneficios económicos:

Son otorgados a los trabajadores (y sus beneficiarios) de empresas afiliadas al ISL y trabajadores independientes, que sufran algún grado de incapacidad o muerte, producto de un accidente laboral, de trayecto o enfermedad profesional. Este beneficio consiste en reemplazar el sueldo mensual que el afectado dejó de recibir producto de alguna de las circunstancias señaladas. Los beneficios económicos que entrega el ISL están agrupados en categorías, según los efectos que produzcan, y son los siguientes:



2.4.2. Beneficios Médicos:

Son todas aquellas atenciones de salud que un trabajador, accidentado o enfermo a causa o con ocasión del trabajo, recibe sin costo alguno hasta lograr su recuperación completa, o mientras subsistan los síntomas de las secuelas causadas. Todo trabajador que sufra un accidente del trabajo o enfermedad profesional tendrá derecho a los siguientes beneficios:

- Atención médica, quirúrgica y dental.
- Hospitalizaciones
- Medicamentos
- Gastos de traslado y cualquier otro necesario para el otorgamiento de estos beneficios
- Rehabilitación física y reeducación profesional
- Prótesis y aparatos ortopédicos

ACTIVIDAD:

Investiga a qué entidad es la que cubre los riesgos laborales en la empresa donde has hecho tu práctica profesional o donde trabaja un familiar tuyo. Describe la gestión de esa entidad:

2.5. Beneficios del Seguro de Cesantía:

Todos los trabajadores y trabajadoras que laboren en Chile acogidos al Código del Trabajo tienen derecho al Seguro de Cesantía. Los trabajadores que han sido contratados a partir del 2 de octubre del 2002, son afiliados por Ley obligatoriamente al Seguro de Cesantía.

Quienes tienen contratos vigentes con anterioridad a esa fecha, pueden afiliarse voluntariamente en cualquier sucursal de AFC (no se requiere de la autorización del empleador, basta sólo la decisión del trabajador).

El Seguro de Cesantía es complementario a aquellos acuerdos que los trabajadores pacten con sus empleadores en las negociaciones colectivas y con las políticas corporativas de beneficios por despido que tengan las empresas.

Bajo este escenario, el beneficio del seguro de cesantía es un derecho inherente a los trabajadores dependientes, en tanto mantienen una relación laboral con el empleador.

2.5.1. Exclusiones.

No se encuentran cubiertos por los beneficios de este seguro, los siguientes tipos de trabajadores:

- o Los trabajadores de casa particular.
- o Los aprendices.
- o Los menores de 18 años.
- o Los pensionados (excepto los pensionados por invalidez parcial).
- o Los funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden

2.5.2. Financiamiento

Según el tipo de contrato que posea el trabajador, cada uno de estos podrá acceder a los beneficios de este seguro, el cual se financia en base a diversos tipos de cotizaciones y aportes por parte del empleador y del Estado.

- Contrato a Plazo. En los casos que el trabajador posea un contrato a Plazo Fijo, la cotización mensual es de un 3%, la cual es financiada íntegramente por el empleador. De esto, el abono mensual a la Cuenta Individual de Cesantía del trabajador es el 2,8%.
- Contrato Indefinido. En los casos que el trabajador posea un contrato indefinido, el abono mensual a la Cuenta Individual de Cesantía es el 2,2 % de la remuneración imponible. De este monto, el 0,6% se descuenta mensualmente del sueldo del trabajador y 1,6% restante lo financia el empleador.

En ambos contratos, los empleadores aportan adicionalmente al Fondo de Cesantía Solidario: Un 0,8% en el caso de los trabajadores con contrato indefinido y 0,2% para los de contrato a plazo fijo.

2.5.3. Beneficios del Seguro

Al cobrar el beneficio de cesantía a través de la CIC, el trabajador tiene derecho a realizar tantos giros mensuales de su Cuenta Individual como el saldo se lo permita.

El monto a girar será un porcentaje de sus 6 o 12 últimas remuneraciones antes del despido, según contrato, Plazo Fijo e Indefinido, respectivamente.

Para tener derecho al pago del beneficio, se requieren los siguientes requisitos.

- o Estar cesante, condición que se debe acreditar con un documento válido, como por ejemplo el finiquito, entre otros.
- o Tener cotizaciones desde la fecha de afiliación o desde la fecha de cobro del último giro registrado en su cuenta individual:
- o 6 cotizaciones si posee contrato a Plazo Fijo
- o 12 cotizaciones si posee contrato a Plazo Indefinido.

Los beneficios con cargo a la cuenta individual, en la medida del paso de los meses, van originando un monto decreciente. A partir del séptimo mes, y todos los meses que sigan, será del 20% mientras existan fondos.

Tabla de prestaciones del Seguro de Cesantía			
Mes	Porcentaje de Remuneración	Tope Superior	Tope Inferior
1	50%	247.583	114.670
2	45%	222.825	95.125
3	40%	198.066	83.397
4	35%	173.308	72.973
5	30%	148.550	62.548
6	25%	123.792	52.123
7	20%	123.792	52.123

Al momento de quedar cesante, el trabajador podrá retirar los recursos acumulados en su cuenta individual y, de ser necesario y cumplir con los requisitos, recurrir a un Fondo Solidario, el cual será constituido con parte de los aportes de los empleadores y con aportes del Estado.

Los beneficios son los siguientes:

