

# SELECCIÓN DE PERSONAL EN HOTELERIA



Relator: Mauricio Araya N.

# CONTENIDO



- MÓDULO 1 INTRODUCCIÓN AL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS EN HOTELERÍA
- MÓDULO 2 PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN Y RECLUTAMIENTO
- MODULO 3 DESCRIPCIÓN DE PUESTOS DEL HOTEL
- MODULO 4 LEGISLACIÓN LABORAL Y SEGURIDAD SOCIAL

## Modulo 4: Legislación Laboral y Seguridad Social



- 4.1. Legislación laboral
  - 4.1.1. El Contrato de Trabajo
  - 4.1.2. La Jornada de Trabajo
  - 4.1.3. Las Remuneraciones
  - 4.1.4. Feriado anual y Permisos
  - 4.1.5. Terminación del contrato de trabajo
  - 4.1.6. El Finiquito
- 4.2. Sistema de Previsión Social
  - 4.2.1. Concepto
  - 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales
  - 4.2.3. El Seguro de Cesantía
  - 4.2.4. Sistema de Salud
  - 4.2.5. Sistema de Pensiones AFP

## 4.1. Legislación laboral

### 4.1.1. 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.”

# 4.1. Legislación laboral

## 4.1.1. El contrato de trabajo

### b) Estipulaciones del contrato:



La identificación empleadores/as y los/as empleados/as.

Labores que va a realizar el/la trabajador/a y del lugar

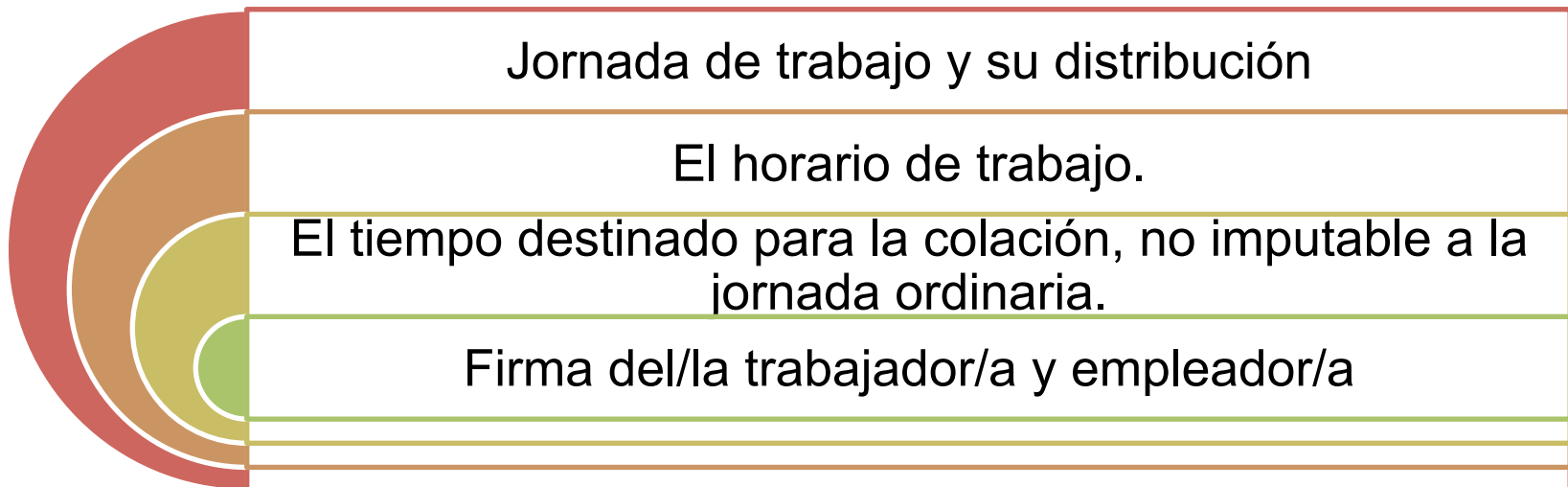
La remuneración: monto, forma y período de pago.

El plazo del contrato.

## 4.1. Legislación laboral

### 4.1.1. El contrato de trabajo

b) Estipulaciones del contrato de trabajo:



## 4.2. Legislación laboral

### 4.1.2. La Jornada de Trabajo

#### a) Jornada ordinaria de trabajo:

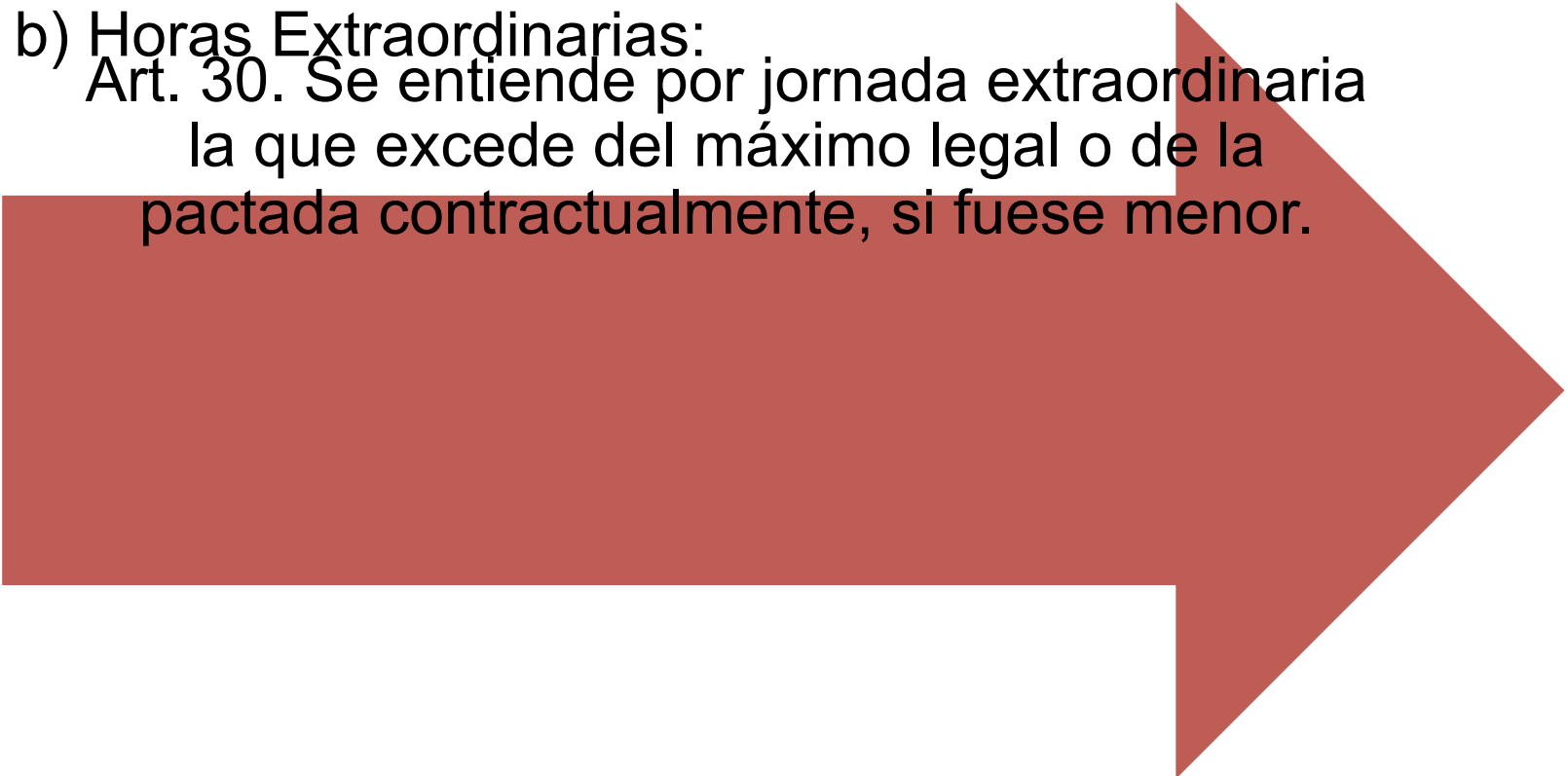
Art. 22. La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales.

## 4.1. Legislación laboral

### 4.1.2. La Jornada de Trabajo

#### b) Horas Extraordinarias:

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



## 4.1. Legislación laboral



### 4.1.2. La Jornada de Trabajo

b) Horas Extraordinarias: Calculo de horas extras: En el caso de un trabajador contratado por 45 horas semanales y con sueldo mensual: Hora ordinaria= Sueldo mensual:  $30 \times 28 : 180$

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

## 4.1. Legislación laboral



### 4.1.2. La Jornada de Trabajo

c) 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



### 4.1.2. La Jornada de Trabajo

df) 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.

## 4.1. Legislación laboral



### 4.1.3. Las Remuneraciones

#### a) 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.

## 4.1. Legislación laboral



### 4.1.3. Las Remuneraciones

#### b) Constituyen remuneración: Imponible

- ✓ Sueldo Base (sueldo mínimo \$320.500 = sueldo imponible)
- ✓ Sobresueldo (horas extras)
- ✓ Comisión (por ventas)
- ✓ Participación (utilidades de un negocio)
- ✓ Gratificación. (25% del sueldo base, tope \$ 320.500 X 4,75 IMM/12= 126.865)

## 4.1. Legislación laboral

### 4.1.3. Las Remuneraciones

c) 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

## 4.1. Legislación laboral



### 4.1.3. Las Remuneraciones

d) Descuentos Obligatorios y voluntarios: 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%

## 4.1. Legislación laboral



### 4.1.3. Las Remuneraciones

h) Descuentos Obligatorios: 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.

## 4.1. Legislación laboral



### 4.1.3. Las Remuneraciones

e) 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.

## 4.1. Legislación laboral



### 4.1.3. Las Remuneraciones

e) Liquidación de sueldo: Ejercicio:

- SUELDO BASE: \$465.000
- HORAS EXTRAS: 20
- GRATIFICACION: 25%
- AFP: CUPRUM
- SALUD: FONASA 7%
- ASIGNACION FAMILIAR: 2
- ANTICIPO: 100.000
- JORNADA SEMANAL: 45 HORAS, CONTRATO INDEFINIDO

# 4.1. Legislación laboral



## 4.1.3. Las Remuneraciones

e) Liquidación de sueldo:

Ejercicio Resuelto:

EMPRESA:					
R.U.T.:					
DIRECCION:					
FONO:					
<b>LIQUIDACION DE SUELDOS</b>					
TRABAJADOR:					
RUN:					
MES:	ABRIL			UF 30 DE ABRIL 2020	28.691
AÑO:	2.020				
<b>HABERES</b>				<b>OTROS HABERES</b>	
SUELDO BASE		450.000		LOCOMOCION	
HORAS EXTRAS	20	70.000		COLACION	
COMISION		-		VIATICOS	
GRATIFICACION LEGAL		112.500		ASIG. FAMILIAR	5.102
PARTICIPACION		-		ASIG. CAJA	-
BONO RESPONSABILIDAD		-			
BONO PRODUCCION		-			
<b>TOTAL IMPONIBLE</b>			<b>632.500</b>	<b>TOTAL OTROS HABERES</b>	
<b>DESCUENTOS LEGALES</b>				<b>OTROS DESCUENTOS</b>	
AFP: Cuprum	11,44%	72.358		PRESTAMOS	-
AFC	0,60%	3.795		BIENESTAR	-
FONASA	7,00%	44.275		SEGUROS DE VIDA	-
				ANTICIPOS	100.000
<b>TOTAL DESCUENTOS LEGALES</b>			<b>120.428</b>		
HABERES TRIBUTABLES			512.072		
FACTOR			0,04		
IMPUESTO			20.483		
REBAJA			27.119,34		
<b>IMPUESTO A PAGAR</b>			<b>-6.636</b>	<b>TOTAL OTROS DESCUENTOS</b>	
<b>LIQUIDO A PAGAR</b>			<b>423.810</b>	<b>100.000</b>	
RECIBO Y FIRMO CONFORME					

## 4.1. Legislación laboral



### 4.1.4. Feriado anual y Permisos

#### a) 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.

## 4.1. Legislación laboral



### 4.1.4. Feriado anual y Permisos

#### a) 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.

## 4.1. Legislación laboral



### 4.1.4. Feriado anual y Permisos

a) Feriado anual:

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

## 4.1. Legislación laboral



### 4.1.4. Feriado anual y Permisos

a) 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.

## 4.1. Legislación laboral



### 4.1.4. Feriado anual y Permisos

a) Feriado anual:

- Feriado anual : Calculo

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

## 4.1. Legislación laboral

### 4.1.4. Feriado anual y Permisos

#### b) 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)

# 4.1. Legislación laboral

## 4.1.5. Terminación del contrato de trabajo

a) 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:

# 4.1. Legislación laboral

## 4.1.5. Terminación del contrato de trabajo

b) 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  
intencionalmen  
te

N° 7:  
Incumplimiento  
grave del  
contrato

## 4.1. Legislación laboral



### 4.1.5. Terminación del contrato de trabajo

#### c) 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.

## 4.1. Legislación laboral



### 4.1.6. El Finiquito

#### a) Concepto:

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

## 4.1. Legislación laboral



### 4.1.6. El Finiquito

#### a) Concepto:

- 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

## 4.1. Legislación laboral

### 4.1.6. El Finiquito

#### a) Concepto:

- 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

## 4.1. Legislación laboral



### 4.1.6. El Finiquito

#### b) 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

## 4.1. Legislación laboral



### 4.1.6. El Finiquito

#### b) 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. Sistema de Previsión Social



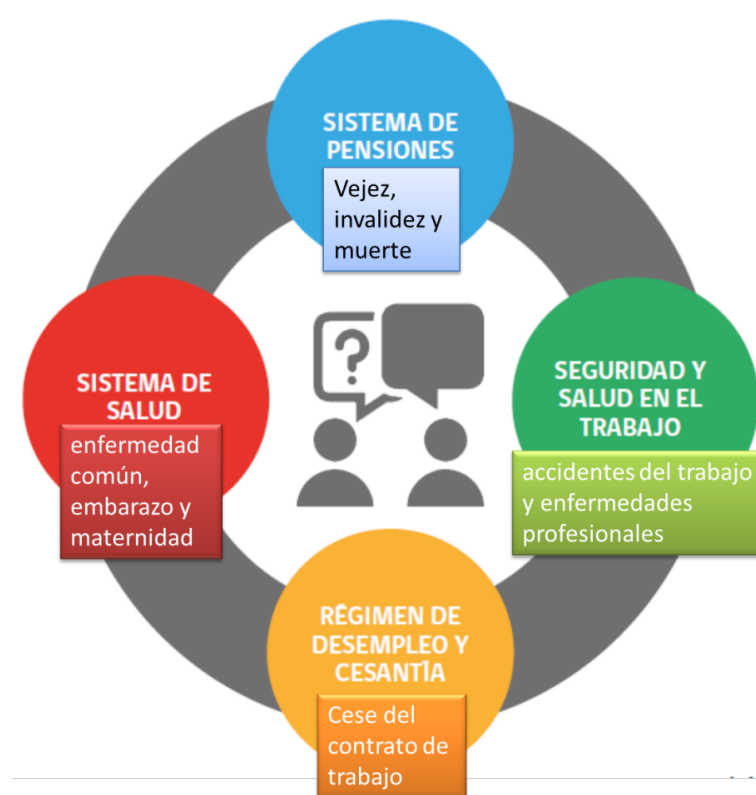
### 4.2.1. Concepto

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. Sistema de Previsión Social

### 4.2.1. Concepto

b) Componentes del Sistema de Previsión Social en Chile:



## 4.2. Sistema de Previsión Social



### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

a) ¿Quiénes están protegidos?:

Trabajadores dependientes Sector público y privado

Independientes (pirquineros, pescadores artesanales, conductores propietarios taxis, carga y pasajeros).

Dirigentes sindicales por sus cometidos gremiales.

Estudiantes : trabajos que ingresos sean para el plantel);

Los trabajadores dependientes que además estudien.

## 4.2. Sistema de Previsión Social

### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

b) Riesgos Laborales Cubiertos:



## 4.2. Sistema de Previsión Social



### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

#### c) 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. Sistema de Previsión Social



### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

#### c) 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. Sistema de Previsión Social



### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

#### c) Accidente del trabajo:

- 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 sufiere el trabajador a causa o con ocasión de estudios de capacitación ocupacional.

## 4.2. Sistema de Previsión Social



### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

#### d) 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. Sistema de Previsión Social



### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

d) 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. Sistema de Previsión Social



### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

d) Accidente de trayecto:

- Exclusiones:
  - ✓ Accidentes del trabajo intencionales de la víctima
  - ✓ Accidentes del trabajo por fuerza mayor extraña (aludes, tsunami, terremotos, etc.)

## 4.2. Sistema de Previsión Social



### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

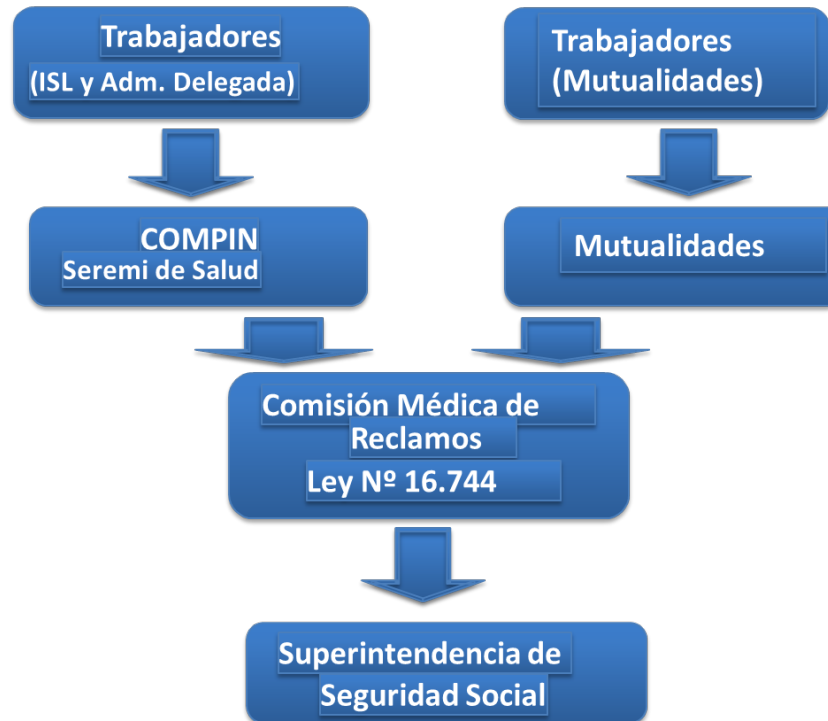
d) Accidente de trayecto:

- 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. Sistema de Previsión Social

### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

- Evaluación de Accidentes del trabajo:



## 4.2. Sistema de Previsión Social



### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

#### e) 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. Sistema de Previsión Social



### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

#### e) 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. Sistema de Previsión Social

### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

e) Enfermedad Profesional:

- Evaluación enfermedades profesionales:

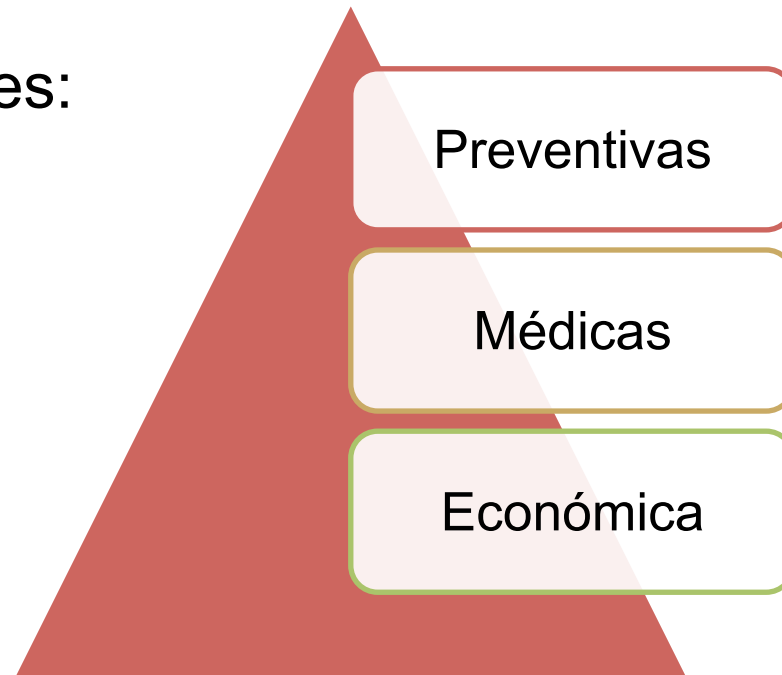


## 4.2. Sistema de Previsión Social

### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

#### e) Enfermedad Profesional:

- Prestaciones:



## 4.2. Sistema de Previsión Social

### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

e) Enfermedad Profesional:

- Prestaciones Preventivas:

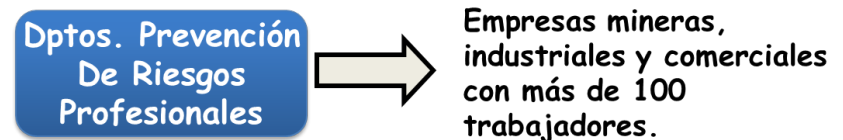
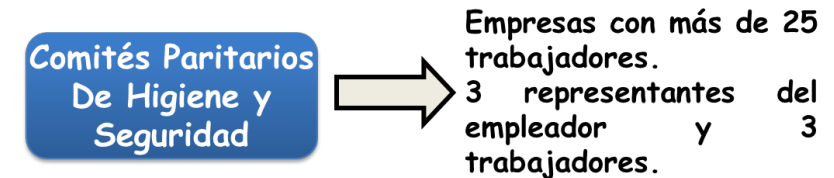
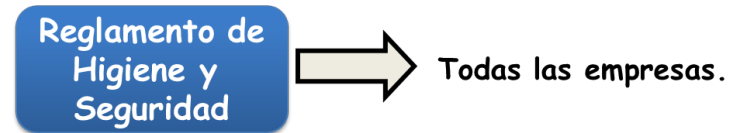


## 4.2. Sistema de Previsión Social

### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

e) Enfermedad Profesional:

- Prestaciones Preventivas:



## 4.2. Sistema de Previsión Social



### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

e) Enfermedad Profesional:

✓ Prestaciones Médicas:

**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. Sistema de Previsión Social



### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

e) Enfermedad Profesional:

✓ Prestaciones Económicas:

**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. Sistema de Previsión Social



### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

e) Enfermedad Profesional:

✓ 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. Sistema de Previsión Social



### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

e) Enfermedad Profesional:

✓ Prestaciones Económicas por sobrevivencia:

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

## 4.2. Sistema de Previsión Social



### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

#### e) Enfermedad Profesional:

- ✓ 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. Sistema de Previsión Social



### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

#### e) Enfermedad Profesional:

- ✓ 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. Sistema de Previsión Social



### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

#### e) Enfermedad Profesional:

- ✓ 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. Sistema de Previsión Social



### 4.2.2. Ley 16.744: Seguro de Accidentes y Enfermedades Profesionales

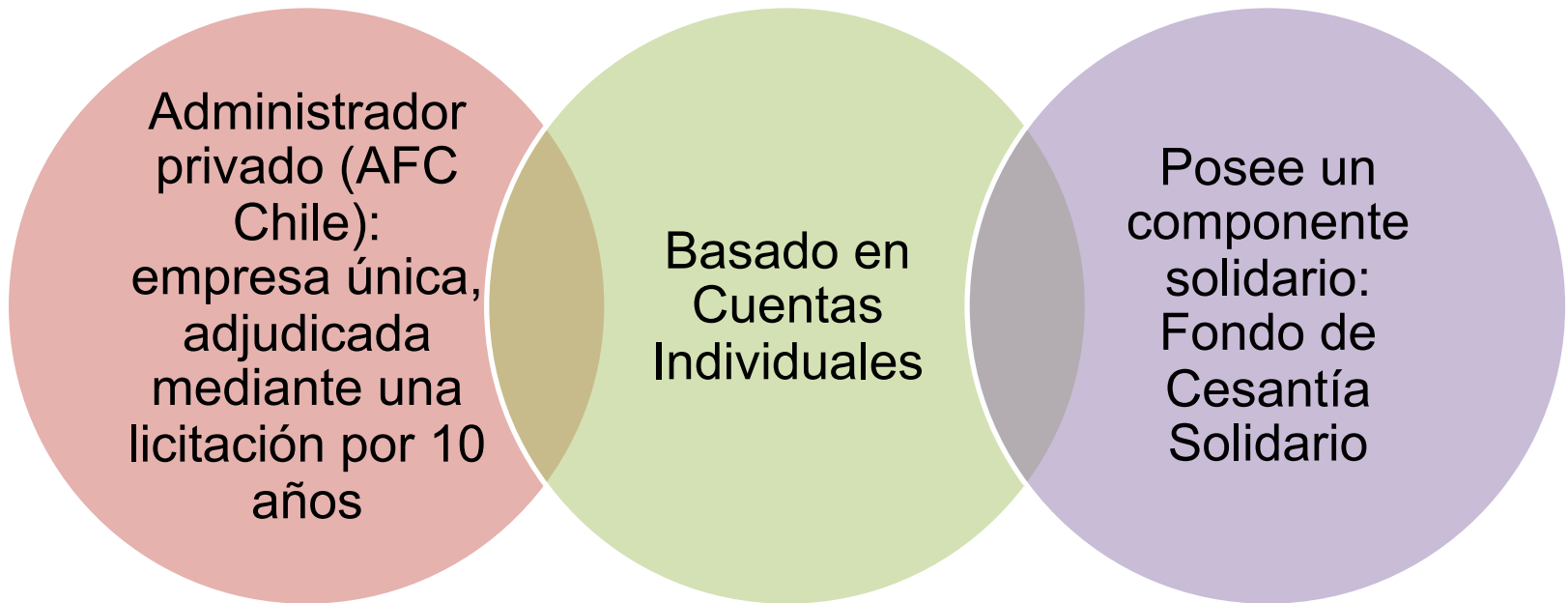
#### e) Enfermedad Profesional:

- ✓ 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

### 4.2.3. El Seguro de Cesantía

a) Tres rasgos relevantes:



## 4.2. Legislación laboral



### 4.2.3. El Seguro de Cesantía

#### b) Cobertura:

Todos los trabajadores (as) dependientes privados (regidos por el Código del Trabajo).

## 4.2. Legislación laboral

### 4.2.3. El Seguro de Cesantía

#### b) Cobertura:

- Excluidos:

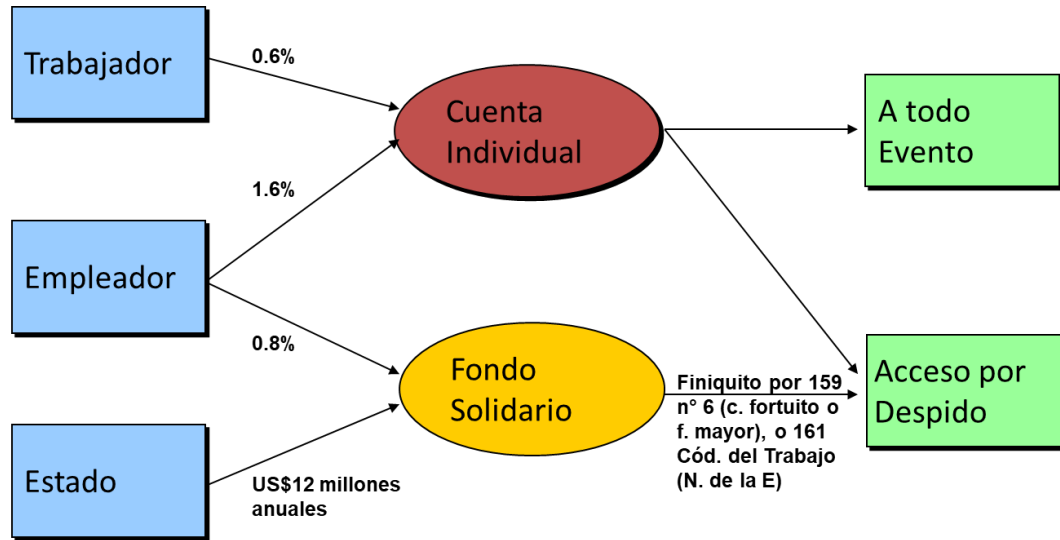
- Trabajadores (as) de casa particular,
- Menores de 18 años,
- Jubilados, excepto con invalidez parcial
- Trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje
- Funcionarios públicos
- Trabajadores Independientes

## 4.2. Legislación laboral

### 4.2.3. El Seguro de Cesantía

#### c) Financiamiento:

- Contrato indefinido:

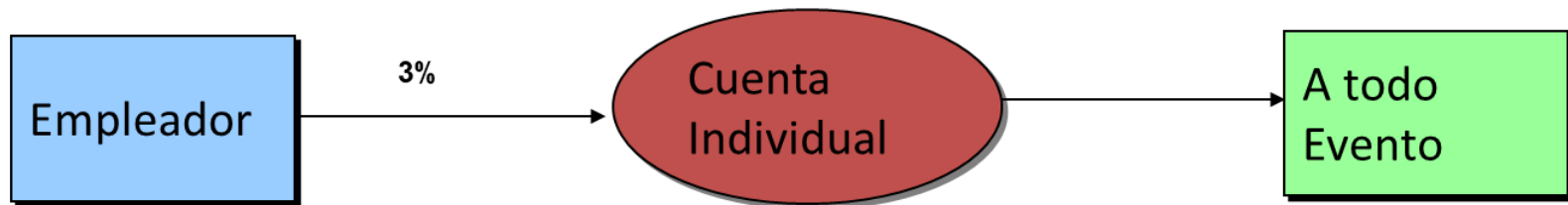


## 4.2. Legislación laboral

### 4.2.3. El Seguro de Cesantía

c) Financiamiento:

- Contrato fijo/obra:



## 4.2. Legislación laboral



### 4.2.3. El Seguro de Cesantía

#### d) 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

### 4.2.3. El Seguro de Cesantía

d) Beneficios:

- ✓ 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



### 4.2.3. El Seguro de Cesantía

d) 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

### 4.2.3. El Seguro de Cesantía

d) 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



### 4.2.3. El Seguro de Cesantía

#### d) Beneficios:

- Contratos Indefinidos / cuenta individual + fondo solidario:
  - ❖ 12 cotizaciones continuas
  - ❖ Hasta 5 pagos
  - ❖ Menos de \$240 mil CIC

## 4.2. Legislación laboral

### 4.2.3. El Seguro de Cesantía

d) Beneficios:

❖ 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



### 4.2.3. El Seguro de Cesantía

#### d) Beneficios:

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

### 4.2.3. El Seguro de Cesantía

#### d) 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



### 4.2.3. El Seguro de Cesantía

e) Tramite:

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

## 4.2. Legislación laboral

### 4.2.3. El Seguro de Cesantía

e) Tramite:

- Finiquito ratificado por las partes
- Comunicación del despido
- Certificado Inspección del trabajo
- Acta de conciliación o avenimiento
- Sentencia judicial ejecutoriada
- Copia del contrato, si este es a plazo fijo

## 4.2. Legislación laboral

### 4.2.3. El Seguro de Cesantía

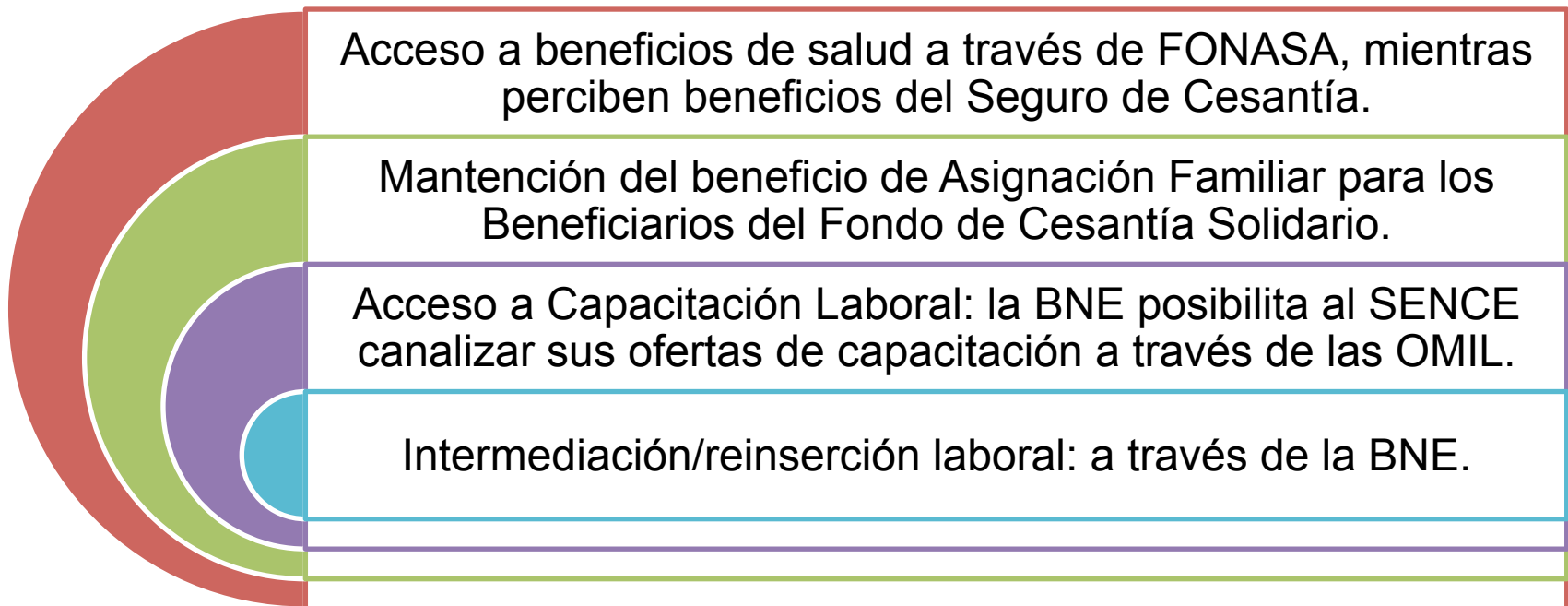
#### f) Beneficios Complementarios:

	<b>Prestación Monetaria</b>	<b>Intermediación Laboral</b>	<b>Capacitación</b>	<b>Asignaciones Familiares</b>	<b>Cobertura de Salud</b>
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

### 4.2.3. El Seguro de Cesantía

#### f) Beneficios Complementarios:



## 4.2. Legislación laboral



### 4.2.4. Sistema de Salud

#### a) 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

### 4.2.4. Sistema de Salud

a) FONASA:

- Funciones



## 4.2. Legislación laboral

### 4.2.4. Sistema de Salud

a) FONASA:

- Incorporación:

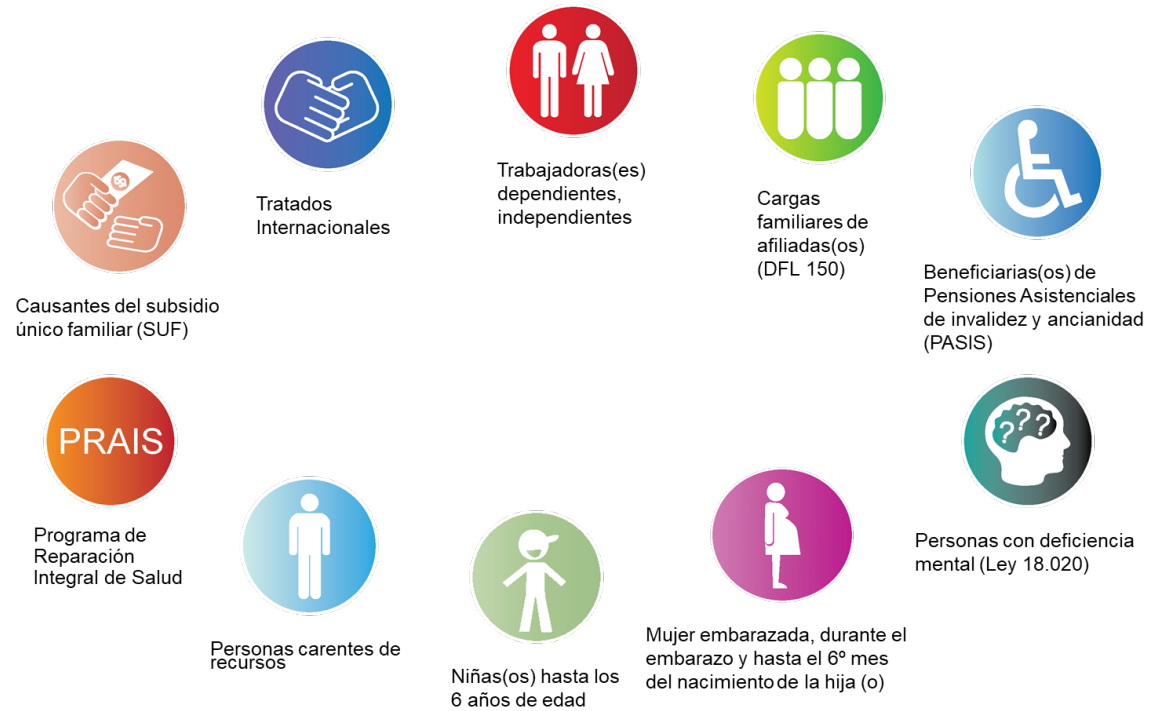


## 4.2. Legislación laboral

### 4.2.4. Sistema de Salud

#### a) FONASA:

- Beneficiarios:



## 4.2. Legislación laboral

### 4.2.4. Sistema de Salud

#### a) FONASA:

- Clasificación de Beneficiarios:



## 4.2. Legislación laboral



### 4.2.4. Sistema de Salud

#### b) 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

### 4.2.4. Sistema de Salud

#### b) ISAPRES:

- Incorporación:



## 4.2. Legislación laboral

### 4.2.4. Sistema de Salud

b) ISAPRES: → 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.

Incorporación: → 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.

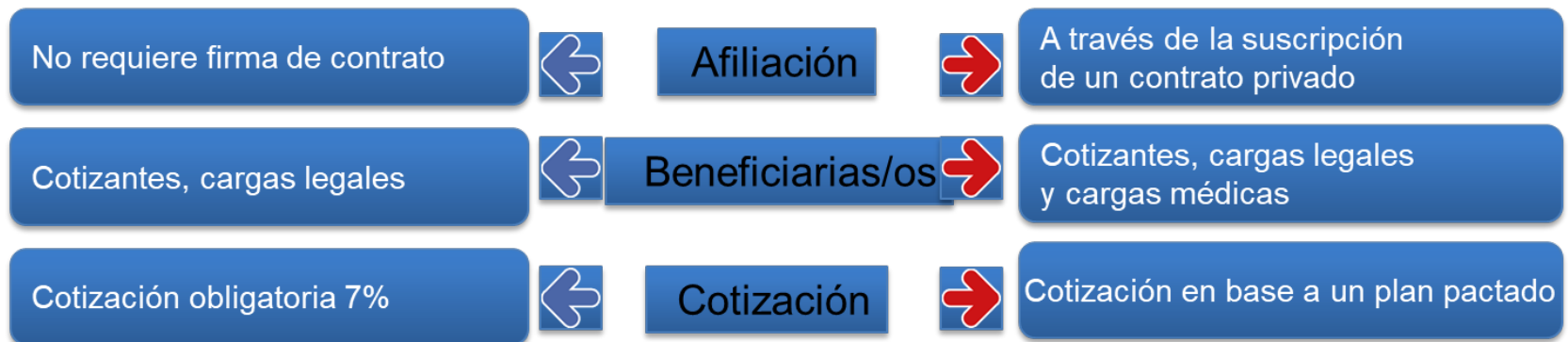
→ Cobertura GES, sólo dentro de la red en convenio con la Isapre.

→ Beneficios adicionales: Dental, Óptica.

## 4.2. Legislación laboral

### 4.2.4. Sistema de Salud

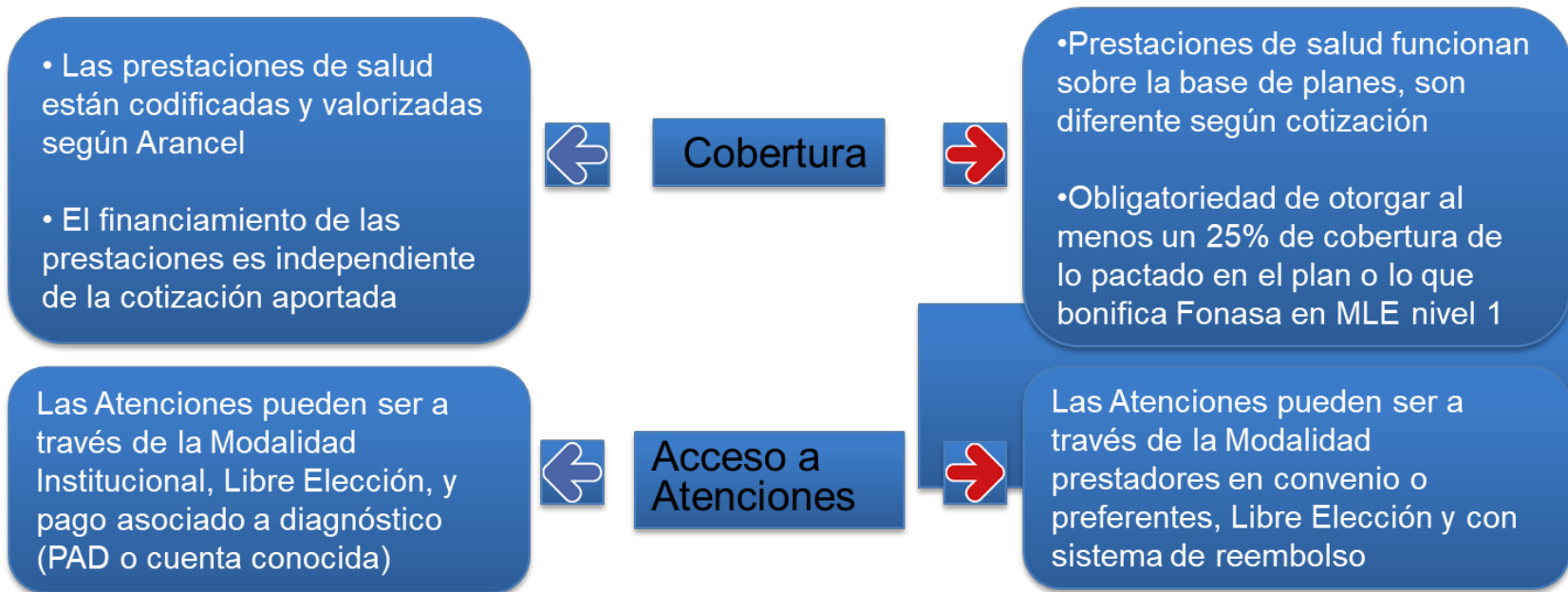
c) Sistema de Salud: FONASA V/S ISAPRES:



## 4.2. Legislación laboral

### 4.2.4. Sistema de Salud

#### c) Sistema de Salud: FONASA V/S ISAPRES:



## 4.2. Legislación laboral

### 4.2.5. Sistema de Pensiones AFP

#### a) Principales Características:

- Libertad Individual:



## 4.2. Legislación laboral



### 4.2.5. Sistema de Pensiones AFP

#### a) Principales Características:

✓ Rol del Estado:

Marco Regulatorio

Control

Subsidiario: Primer Pilar

## 4.2. Legislación laboral

### 4.2.5. Sistema de Pensiones AFP

#### a) Principales Características:

- Multifondos:

	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



### 4.2.5. Sistema de Pensiones AFP

#### a) Principales 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

### 4.2.5. Sistema de Pensiones AFP

#### a) Principales Características: Multifondos:

##### ✓ Modo de operación:

Cada trabajador podrá traspasarse libremente entre los Fondos.

Se puede cambiar hasta dos veces en el año sin costo.

Las comisiones será iguales para todos los tipos de Fondos.

Se permiten que, AFP y los afiliados, suscriban contratos para asignar recursos entre 2 Fondos.

El tipo de fondo seleccionado en cada cuenta puede ser el mismo o distinto.

## 4.2. Legislación laboral

### 4.2.5. Sistema de Pensiones AFP

#### a) Principales Características:

##### ✓ Modalidades de Ahorro:

Cuenta de Capitalización Individual Obligatoria

Cuenta de Capitalización Individual Voluntaria

Cuenta de Ahorro Voluntario

Depósitos Convenidos

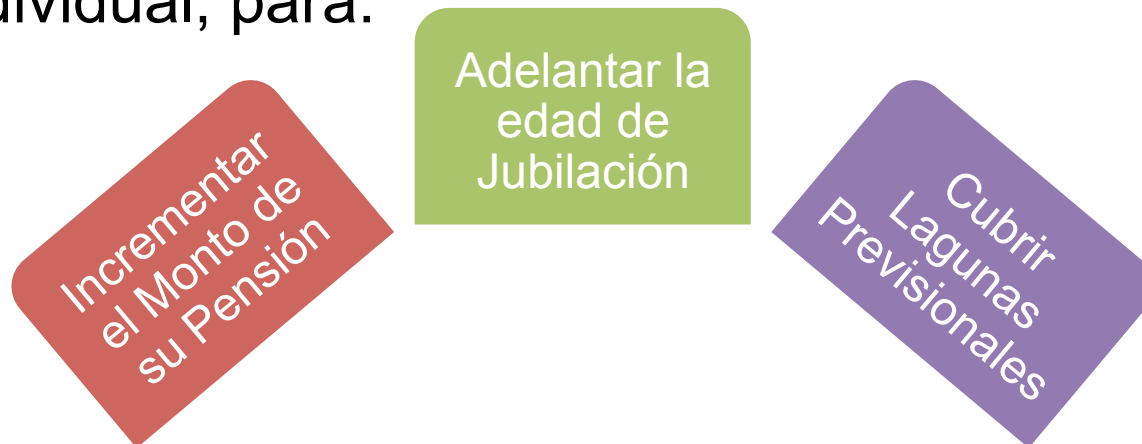
## 4.2. Legislación laboral

### 4.2.5. Sistema de Pensiones AFP

#### b) Aporte Previsional Voluntario APV:

- Objetivos:

✓ Estimular a las personas a aumentar su ahorro en la Cuenta Individual, para:

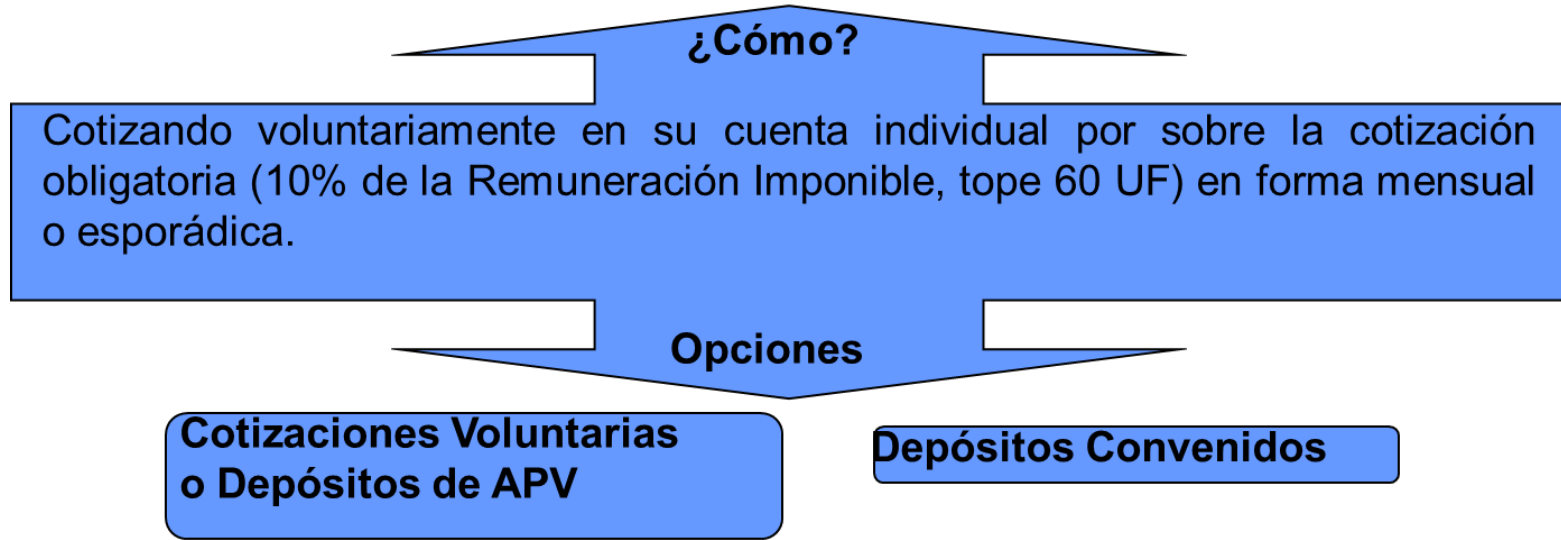


## 4.2. Legislación laboral

### 4.2.5. Sistema de Pensiones AFP

#### b) Aporte Previsional Voluntario APV:

- Modalidades de Ahorro:



## 4.2. Legislación laboral



### 4.2.5. Sistema de Pensiones AFP

#### b) Aporte Previsional Voluntario 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



### 4.2.5. Sistema de Pensiones AFP

b) Aporte Previsional Voluntario 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



### 4.2.5. Sistema de Pensiones AFP

b) Aporte Previsional Voluntario 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.