

Versión 2012

Cámara Chilena de la Construcción
Confederación de la Producción y del Comercio
CIEDESS



CLUB DE
EMPLEADORES

Comunidad Empresarial

Seguridad Social

Versión 2012

Cámara Chilena de la Construcción
Confederación de la Producción y del Comercio
CIEDESS



Versión actualizada a junio de 2012
Normas vigentes en: www.comunidadempresarial.cl



Seguridad Social

Centro de Documentación
Cámara Chilena de la Construcción

CLUB DE EMPLEADORES
Comunidad Empresarial

-Donación 30.08.2012-

MAPA DE CONTENIDOS :::

→ Manual de Relaciones Laborales.

→ **Manual de Seguridad Social.**

→ Manual de Franquicias Tributarias.

→ Entidades pertenecientes a la Cámara Chilena de la Construcción (CChC).



TEMA EN
DESARROLLO

© 2012 CIEDESS para la presente edición
Teléfono: (56 2) 335 1000
E-mail: secretaria@ciedess.cl
www.ciedess.cl

Registro de propiedad intelectual
Inscripción N° 219.419, de 1° de agosto de 2012
ISBN 978-956-7265-59-6
Santiago de Chile

Esta iniciativa de CIEDESS ha contado con el patrocinio de la Cámara Chilena de la Construcción (CChC) y la Confederación de la Producción y del Comercio (CPC), y la colaboración de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) y la Escuela de Derecho Laboral de la Universidad de Chile.

COMITÉ EDITORIAL ASESOR 2011-2012

Fernando Alvear, Abogado, *Gerente General CPC*
Pablo Bobic, Abogado, *CPC*
Augusto Bruna, Abogado, *CChC*
Gonzalo Bustos, Abogado, *CChC*
Paulo Cáceres, Abogado, *Link Humano*
Hugo Cifuentes, Abogado, *Director oficina OISS Chile*
Héctor Humeres, Abogado, *Director Escuela de Derecho Laboral Universidad de Chile*
Exequiel Pérez, Ingeniero Civil, *Director CIEDESS*
Alfredo Ugarte, Abogado, *Director CIEDESS*

EQUIPO EDITOR

Nicolás Starck Aguilera, Ingeniero Comercial, *Gerente General CIEDESS*
Daniel Flores Soissa, Ingeniero Comercial, *Gerente de Desarrollo CIEDESS*
Manuel Herrera Farfán, Profesor, *Jefe de Educación Previsional CIEDESS*
Andrés Romero Werth, Abogado, *Investigador Legal CIEDESS*
Camila Villalobos Troncoso, Psicóloga, *Product Manager Programa "Comunidad Empresarial" CIEDESS*

DISEÑO GRÁFICO

Franco Astudillo, *Diseñador Gráfico*

ÍNDICE DE CONTENIDOS SEGURIDAD SOCIAL

Prólogo a la primera edición	9
Presentación	10
1. Seguridad Social	9
1.1 Principios de la Seguridad Social	10
2. Sistema de Pensiones	12
2.1 Cobertura	13
2.2 Obligaciones del empleador	13
3. Régimen de Protección de la Salud	15
3.1 Cobertura	15
3.2 Obligaciones del empleador	15
3.3 Licencias médicas	16
3.4 Obligaciones respecto de las licencias	16
3.5 Derecho de visitas	16
4. Protección de la Maternidad	18
4.1 Cobertura	18
4.2 Descanso por maternidad	19
4.3 Subsidio por maternidad	19
4.4 Obligaciones específicas de cada descanso	20
4.5 Fuero maternal	20
4.6 Derecho a sala cuna	21
4.7 Derecho a dar alimentos	21
4.8 Derecho a la integridad física	22
4.9 Sanciones	22
5. Régimen de Protección de los Riesgos del Trabajo	24
5.1 Cobertura	24
5.2 Obligaciones del empleador	24
5.3 Responsabilidad por los accidentes y enfermedades	27
6. Régimen de Protección Contra la Cesantía	30
6.1 Cobertura	30
6.2 Obligaciones del empleador	31
6.3 Situaciones especiales	31

7.	Prestaciones Familiares	33
7.1	Asignaciones familiares.....	33
7.2	Cobertura	33
7.3	Obligaciones del empleador.....	34
7.4	Cajas de compensación de asignación familiar.....	35
7.5	Prestaciones familiares y sociales en la empresa	36
8.	Capacitación	37
8.1	Concepto	37
8.2	Consideraciones previas.....	37
8.3	Formas de capacitación.....	38
8.4	Financiamiento de la capacitación.....	38
8.5	Contratos y capacitación	39
9.	Bibliografía	41

Prólogo a la Primera Edición

ESTIMADO EMPRESARIO:

Todos quienes hemos emprendido un proyecto empresarial soñamos con alcanzar el éxito económico, social y moral que nos hemos propuesto. En el desarrollo del proyecto, posiblemente los desafíos técnicos y comerciales forman parte de los temas prioritarios y que mayor preocupación nos genera. Sin embargo, no abordar materias y exigencias de orden laboral, previsional y de bienestar, en la manera que las normas establecen, pueden exponernos a riesgos y sanciones que suelen poner en peligro la continuidad del negocio.

Por lo anterior, y acogiendo la solicitud de los socios de la Cámara Chilena de la Construcción, su Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social, con el especial patrocinio de la Confederación de la Producción y del Comercio, se propuso la tarea de impulsar un proyecto que permitiera obtener guías y publicaciones que ayuden a las empresas a cumplir sus obligaciones fundamentales en las áreas del derecho del trabajo, de la seguridad social y desarrollo de personas.

Presentamos a usted la primera versión del Manual de Responsabilidades del Empleador frente a la Seguridad Social, que forma parte de un proyecto ideado a fines de 2011 y que surge motivado por el interés de desarrollar iniciativas que contribuyan al desarrollo y fortalecimiento de las empresas en nuestro país, mediante la elaboración de información que les permita cumplir las diversas obligaciones que la ley les impone.

Esta primera versión se dedica especialmente a los socios del gremio de la construcción y/o a aquellas empresas que prestan servicios, materializándose en una serie de cuatro Manuales de Ayuda al Empleador. Cada uno de ellos entrega la información fundamental que una empresa requiere para cumplir sus obligaciones legales en las materias indicadas. Este material es uno de los servicios con que cuenta la iniciativa que hemos denominado "Comunidad Empresarial", la cual convocará a todos aquellos empleadores que, motivados con el deseo de cumplir estrictamente las obligaciones legales, valoren acceder a información, experiencias y espacios que contribuyan a alcanzar este objetivo.

Los invitamos acceder al sitio web www.comunidadempresarial.cl, que dispondrá de las versiones actualizadas de las normas que contienen estos manuales, además de cursos a distancia y variado material informativo, que le permitirá mantenerse al día en la información que se presenta.

Agradecemos a todo el Equipo Técnico y Comité Asesor de profesionales que han contribuido a hacer realidad esta iniciativa.

En las siguientes versiones ampliaremos las coberturas de gremios y materias.

Luis Felipe Prats
Presidente CIEDESS

Gastón Escala
Presidente CChC

Lorenzo Constans
Presidente CPC

Presentación

MANUAL DE SEGURIDAD SOCIAL

El programa Comunidad Empresarial es una iniciativa multigremial destinado a apoyar la gestión del empleador en el cumplimiento de sus obligaciones laborales y previsionales, además de dar a conocer las franquicias tributarias disponibles y subsidios a la contratación. Junto a esto, contempla una guía de beneficios y servicios sociales disponibles a través de las diversas entidades que conforman la Red Social de la CChC.

El presente manual de cumplimiento de las obligaciones del empleador en materias de Seguridad Social, en su primera versión 2012, aborda el marco regulatorio de las obligaciones previsionales que debe observar el empleador respecto de sus trabajadores, ya que este, junto a los deberes contractuales, desde el momento en que vincula a un trabajador, se transforma en el gestor del acceso a los beneficios de la seguridad social, reteniendo los aportes de los trabajadores, declarando y pagando en las fechas y formas que corresponde e incluso, aportando para ellos solidariamente, conforme la ley le exige.

En este documento, el empleador encontrará tópicos referidos a operatoria del sistema de pensiones del Decreto Ley 3.500, protección a la salud, protección a la maternidad, régimen de protección contra riesgos del trabajo y enfermedades laborales, protección contra la cesantía, estructura de las prestaciones familiares y normas que regulan la capacitación franquiciada.

Mediante esquemas, gráficos, infografías y la sección "Tenga Siempre Presente" con concluye cada capítulo, el empleador podrá constatar personalmente el nivel de cumplimiento de la empresa en la materia estudiada.

Al mismo tiempo, para complementar la información encontrada, el manual es reforzado por un sitio web denominado www.comunidadempresarial.cl el cual contiene tips de actualidad en las materias referidas, formularios de ejemplo para cada una de las situaciones que requieren ser resueltas en materias de seguridad social y un foro comunitario donde usted puede inscribirse y compartir experiencias y vivencias con otros empleadores respecto de sus mismas problemáticas.

Junto a esto, si desea ir profundizando los contenidos, puede ingresar a la plataforma e-learning del programa en la dirección www.campusciedess.cl. Allí encontrará microcursos, donde a través de texto en pantalla, animaciones, presentaciones de power point y videos, podrá imponerse de la actualidad que regula las materias del programa.

Finalmente, mediante el servicio especial de Asesorías en Empresas el empleador podrá constatar el nivel de cumplimiento de su empresa respecto de la normativa vigente, el cual opera a través de un check list (no vinculante) presencial en obras, y que una vez aplicado, es acompañado de un resumen ejecutivo que muestra el estado de cumplimiento de la empresa, los riesgos en los que está incurriendo y un plan de mejoras.

Le damos una cordial bienvenida a nuestro programa y le invitamos a hacer de este manual una herramienta de consulta permanente y a complementar sus contenidos a través de las herramientas virtuales y los servicios presenciales en terreno.

2. Seguridad Social

1. SEGURIDAD SOCIAL

Sistema de instituciones, medidas y acciones de interés público, destinadas a enfrentar los estados de necesidad que afectan a las personas, causados por una contingencia social, los que provocan o bien una disminución de la capacidad de ganancia o bien un incremento de los gastos, pudiendo ser administrado tanto por instituciones públicas como privadas.

Así, podemos decir que el objetivo de la Seguridad Social es atender a los estados de necesidad que pueden sufrir las personas de presentarse una contingencia social, u ocuparse de sus efectos.

Así entendida, los primeros pasos de la Seguridad Social se dieron a fines del siglo XIX, con el establecimiento de los seguros sociales a favor de los trabajadores de la industria de rentas bajas. Dicho modelo y sus sucesores, otorgan una gran importancia al rol del empleador en la Seguridad Social.

Al ser los protegidos trabajadores dependientes, eran (y son) sus empleadores el nexo directo entre ellos y el sistema de protección, aprovechando la ventaja de ser mucho menos numerosos. En la actualidad, como entonces, el rol de los empleadores es fundamental para el adecuado cumplimiento de la finalidad de la Seguridad Social (proteger a las personas), imponiéndoles, en consecuencia, importantes obligaciones.

En general, estas pasan por:

- Reconocer a sus trabajadores ante las diferentes instituciones administradoras, así como avisar del término de la relación laboral.
- Retener las cotizaciones de cargo del trabajador, declararlas y enterarlas en el administrador.
- Declarar y pagar las cotizaciones propias.
- Tomar medidas preventivas que emiten o minimicen los riesgos, ya sea que tomen la forma de actividades (como en riesgos del trabajo) o cotizaciones adicionales (como trabajos pesados).

Como se puede apreciar, el grado de integridad de un sistema depende de la realidad económica del país de que se trate. Por otra parte, se ve limitado por los incentivos que puede generar para que el beneficiario opte por no salir de la contingencia que le afecta.

La Seguridad Social tiene como uno de sus objetivos la redistribución de ingresos y a través del otorgamiento de prestaciones con financiamiento general de todos los afiliados, o del Estado, participa de ese proceso.

1.1 PRINCIPIOS DE LA SEGURIDAD SOCIAL

Como cualquier disciplina, la Seguridad Social cuenta con una serie de principios, los cuales se constituyen en guías u orientaciones respecto a la forma en que debe desarrollarse y, de forma más directa para el ciudadano, como orientaciones de su aplicación.

Son principios de la Seguridad Social los de la universalidad, integridad, solidaridad y unidad. Adicionalmente, en forma más reciente, se están consolidando los principios de la subsidiaridad y de la internacionalidad, no son universalmente aceptados.

A Universalidad: Este principio atiende a la amplitud que debe tener la Seguridad Social, razón por la cual puede verse desde dos puntos de vista. En relación con las personas, se debe tender a proteger a toda la población, sin distinción (universalidad subjetiva); en relación con la protección, se deben atender todas las contingencias sociales (universalidad objetiva). Conforme al Convenio 102 de la OIT, llamado también Norma Mínima de Seguridad Social, la cobertura de las contingencias sociales debe comprender:

Asistencia Médica
Prestaciones Monetarias por enfermedad
Prestaciones por pérdida involuntaria del trabajo
Prestaciones por vejez
Prestaciones por accidentes del trabajo y enfermedad profesional
Prestaciones familiares
Prestaciones por maternidad
Prestaciones por invalidez
Prestaciones por sobrevivencia / muerte

B Integridad: También conocido como principio de la suficiencia, indica que la prestación de Seguridad Social (pensión, atención médica, aporte, etc.) debe ser tal que dé solución a la contingencia que se presenta. Es decir, por ejemplo que la atención sanitaria dure hasta la recuperación de la salud. **Como se puede apreciar, el grado de integralidad de un sistema depende de la realidad económica del país de que se trate. Por otra parte, se ve limitado por los incentivos que puede generar para que el beneficiario opte por no salir de la contingencia que le afecta.**

C Solidaridad: puede que sea el principio más fácil de malinterpretar y a la vez el más difícil de precisar. La solidaridad atiende a que todos contribuyan al financiamiento de la Seguridad Social, de forma tal que quienes tienen más recursos apoyen a quienes poseen menos o carecen de ellos. Con todo, la forma que toma la solidaridad depende en gran medida del sistema de gestión y de financiamiento que se use, que la hará más o menos perceptible. **La Seguridad Social tiene por objetivo el otorgamiento de prestaciones que, a través del financiamiento general por todos los afiliados y por el Estado impacta en la redistribución del ingreso.**

D Unidad: De la misma forma que la solidaridad atiende al financiamiento, la unidad atiende a la administración de la Seguridad Social. Este principio busca que, sin im-

portar la cantidad ni el tipo de organismos administradores existentes, los criterios para acceder a las prestaciones y los de funcionamiento del sistema, sean iguales entre ellos. Igualmente, pretende obtener un actuar coordinado entre las distintas entidades que entregan prestaciones de Seguridad Social.

E Subsidiariedad: Se trata también de un principio de gestión, derivado del derecho constitucional, pero enfocado en la participación del Estado y de los particulares. Conforme a él, el Estado debe abstenerse de actuar en la medida que el mundo privado realice la labor de gestión (subsidiariedad positiva), no obstante mantener siempre las funciones de generación de normas, su control judicial y supervisión del sistema. Con todo, dado el interés público del área, este principio fundamenta la intervención del Estado cuando los privados no puedan, quieran o actúen de forma imperfecta (subsidiariedad negativa). Así, las diferentes particularidades del sistema de Seguridad Social y el juego de ambas facetas de este principio contribuyen a mantener un equilibrio entre la acción Estatal y la iniciativa privada.

F Internacionalidad: La globalización, con los intensos flujos de migración que trae consigo ha dado fuerza a este principio, el cual postula que la continuidad de la protección social sin importar el país donde una persona se encuentre. Diversos convenios, tratados y acuerdos internacionales, así como leyes nacionales, han tratado de implementar, con mayor o menor éxito, este ideal, permitiendo a los cotizantes de un país hacer valer ante otro sus cotizaciones, permitir el traslado de estas o establecer compensaciones entre los regímenes similares de ambos.



TENGA SIEMPRE PRESENTE

➤ La falta de cobertura de un trabajador (universalidad objetiva) o frente a alguna contingencia (universalidad subjetiva) es una anomalía. Ello puede ser producto del incumplimiento en alguna de sus obligaciones o de un inadecuado régimen laboral. Frente a dicha situación asegúrese de haber cumplido todas sus obligaciones.

➤ El normal desarrollo de la Seguridad Social requiere del aporte de todos los beneficiados por ella y por todos sus ingresos (solidaridad). Por ello, lo normal es que los ingresos estén afectos a cotizaciones. Si tiene dudas sobre si ingreso es remuneración, tenga por norma el considerarlo tan y, consecuentemente, hacer las retenciones sobre él. Además, muchas prestaciones están asociadas al monto de las cotizaciones, con lo cual reducir su importe reducirá los beneficios para el trabajador (integridad).

➤ No se preocupe que algunos regímenes tengan múltiples administradores para elegir, en lo esencial, todos presentan características homogéneas en su actuar (unidad).

Si contrata a trabajadores extranjeros, tenga presente que las obligaciones de Seguridad Social siguen vigentes, por lo que deberán ser parte de las consideraciones respecto a las condiciones de contratación. Infórmese de la existencia y alcance de algún tratado de Seguridad Social con la nación del trabajador (Internacionalidad) o de la cobertura vigente de los sistemas de Seguridad Social del país de origen del trabajador.

2. SISTEMA DE PENSIONES

Junto con las cotizaciones legales, tienen gran importancia para el empleador las diferentes modalidades de ahorro previsional voluntario, particularmente los depósitos convenidos y el ahorro previsional voluntario colectivo.

No puede haber discriminaciones en cuanto al acceso, a las alternativas de ahorro, ni se admite ninguna forma de distinguir entre los trabajadores a la hora de fijar las condiciones y beneficios de estos planes.

EL SISTEMA DE PENSIONES POR CAPITALIZACIÓN INDIVIDUAL, INVALIDEZ Y MUERTE.

El Sistema de Pensiones está estructurado en torno a tres pilares: el solidario (sistema de pensiones solidarias); el obligatorio (capitalización individual); y el voluntario (ahorro previsional voluntario). En los dos últimos el empleador tiene gran relevancia.

El sistema de pensiones, si bien utiliza como base a la relación laboral y el contrato de trabajo, en particular para efectos de determinar la cotización, no se encuentra directamente relacionado con ésta, por lo cual las obligaciones del empleador son relativamente pocas. Sin embargo, por la misma razón, la jubilación no es una causal para poner fin al contrato de trabajo, pudiendo continuar indefinidamente la relación laboral.

Junto con las cotizaciones legales, tienen gran importancia para el empleador las diferentes modalidades de ahorro previsional voluntario, particularmente los depósitos convenidos y el ahorro previsional voluntario colectivo.

El primero, consiste en sumas únicas o periódicas que el empleador ingresa a los fondos del trabajador a fin de anticipar una pensión o incrementar una ya generada. Estos depósitos no se consideran ni remuneración ni renta para el trabajador, por lo cual no se cotiza ni se tributa sobre ellos. **Por estas características, y atendido que la jubilación no es causal de despido, los depósitos convenidos suelen usarse como formas de incentivo al retiro.**

Por su parte, el Ahorro Previsional Voluntario Colectivo, está constituido con los aportes de empleadores y los trabajadores, considerándose como gasto necesario de las empresas para producir la renta a efectos del impuesto de primera categoría, en tanto que para el trabajador sus aportes son considerados como ingresos no renta en la medida que no sean retirados de los planes de ahorro respectivos.

El Ahorro Previsional Voluntario Colectivo es producto de la celebración de un contrato de ahorro suscrito por un empleador por sí y en representación de sus trabajadores y una AFP o una Institución Autorizada.

Se podrá ofrecer a todos y cada uno de los trabajadores adherir a uno o más contratos de ahorro previsional voluntario colectivo. Sin embargo, las condiciones contractuales deben ser iguales para todos los trabajadores involucrados. **No puede haber discriminaciones en cuanto al acceso, a las alternativas de ahorro, ni se admite ninguna forma de distinguir entre los trabajadores a la hora de fijar las condiciones y beneficios de estos planes.**

De no estar afiliados a alguna AFP, serán incorporados a la AFP que haya ganado la licitación respectiva.

2.1 COBERTURA

COBERTURA (PERSONAS CUBIERTAS):

Todos los trabajadores, sean de sector público o privado, salvo las FF.AA y Policía, que mantienen su propio régimen y un escaso número de afiliados a las antiguas cajas de previsión.

Se da cobertura a los trabajadores que iniciaron labores por primera vez a contar del 1 de enero de 1983 y que prestan servicios bajo vínculo de dependencia o subordinación.

Los independientes sujetos al régimen tributario del artículo 42 n° 2 de la Ley de la Renta, inician el periodo de transición hacia la plena obligatoriedad en el 2015.

Todos los trabajadores dependientes están automáticamente afiliados al iniciar sus labores. De ellos, pueden eximirse de cotizar y seguir trabajando, los hombres mayores de 65 años, las mujeres mayores de 60 años, los pensionados anticipadamente y los pensionados por invalidez total no laboral. Tal circunstancia la deben indicar al empleador.

2.2 OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

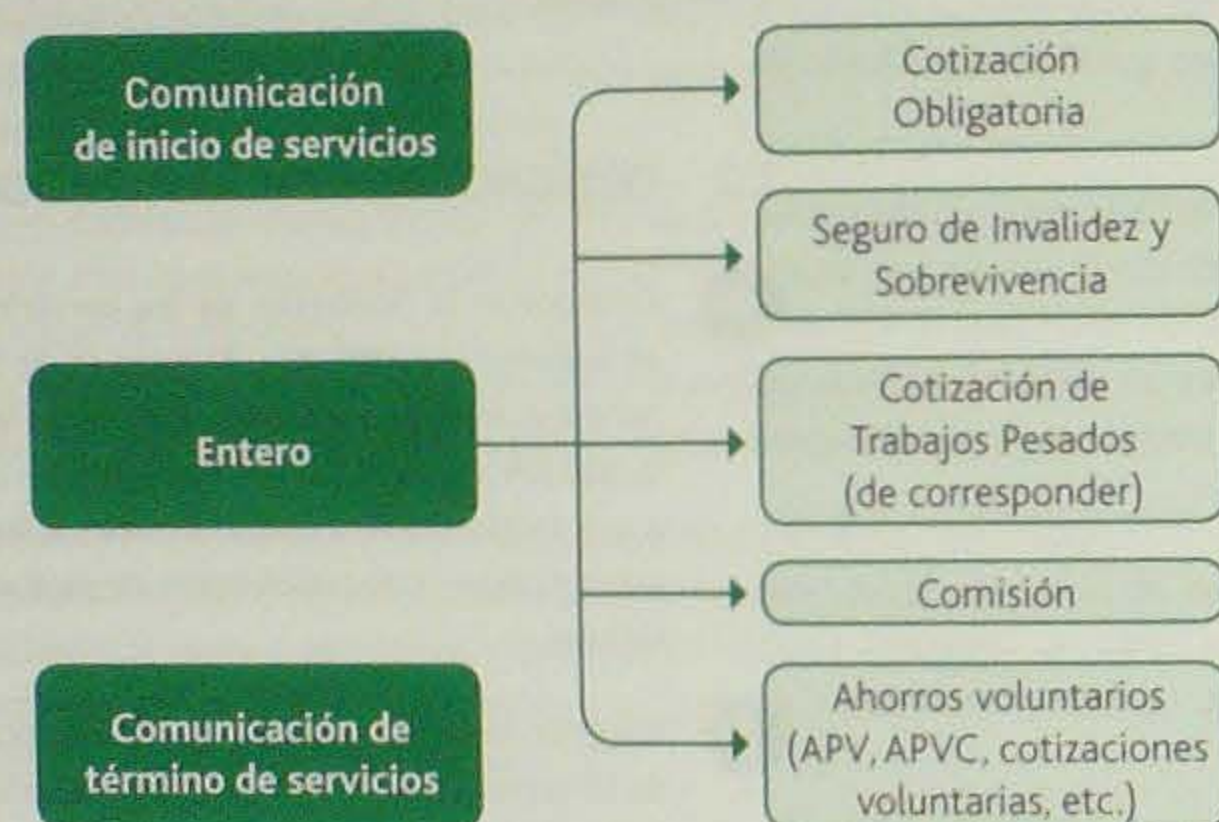
- A** **Comunicar la iniciación de los servicios de un trabajador a la AFP a que estos se encuentren afiliados.** El plazo es de 30 días a partir del inicio de los mismos. **De no estar afiliados a alguna AFP, serán incorporados a la AFP que haya ganado la licitación respectiva.** Los trabajadores cuentan con el mismo plazo para informar a sus empleadores a cuál AFP están afiliados. Igualmente, se debe comunicar, en el mismo plazo, todo movimiento de personal, especialmente los términos de relación laboral.
- B** **Retener, declarar y pagar la cotización del trabajador:** Correspondiente al 10% de la remuneración con un tope reajutable¹, así como la cotización adicional del trabajador que realiza una faena calificada de pesada (1% a 2%). El pago deberá realizarse a la institución administradora (AFP) durante los 10 primeros días del mes siguiente. Dicho plazo se prorroga al día hábil siguiente si el último día del plazo fuera inhábil. **Si el pago se realiza por vía electrónica, el plazo es de 13 días (sin prórroga).** Es posible hacer una declaración sin pago dentro de los 10 primeros días. En este caso se debe especificar la individualización del trabajador y del empleador, así como el monto de la remuneración y el monto de la cotización. La retención y no pago de las cotizaciones, da lugar a acciones penales en contra del empleador. La falta de declaración o una declaración falsa, son sancionadas con una multa de 1 UF por trabajador. La falta de pago generará el reajuste de la deuda, intereses penales, acciones de cobro por parte del administrador y ser incorporado como moroso a las bases de datos financieros.
- C** **Declarar y pagar el Seguro de Invalidez y Supervivencia y la cotización patronal por trabajos pesados:** en iguales plazos y con iguales sanciones que la obligación anterior. **En caso de licencia médica, la obligación de pago del Seguro de Invalidez y Supervivencia se mantiene de cargo del empleador.**

[1] 67,4 UF durante el año 2012.

En caso de licencia médica, la obligación de pago del Seguro de Invalidez y Sobrevivencia se mantiene de cargo del empleador.

- D** **Entregar informes:** Es posible se soliciten al empleador informes de un trabajador que se encuentra en proceso de obtener una pensión de invalidez. El plazo para responder al requerimiento es de 15 días hábiles. La sanción por falta de respuesta es una multa de 2 a 10 UF, que puede duplicarse y repetirse hasta obtener el cumplimiento.
- E** **Enterar los depósitos convenidos con un trabajador,** ya sea en su AFP o en una Institución Autorizada, conforme a las instrucciones de éste.
- F** **Enterar los aportes convenidos en razón de ahorro previsional voluntario colectivo,** conforme las condiciones pactadas en el respectivo contrato con la AFP o Institución Autorizada. La falta de pago se sujeta a iguales sanciones que en el caso de la cotización obligatoria.

PENSIONES



TENGA SIEMPRE PRESENTE

- Que, no obstante ser pocas, en cantidad, las obligaciones del empleador en el Sistema de Pensiones son críticas, no solo por su importancia en el mismo, sino porque se reflejan, también, en otros regímenes.
- Que debe informar a las instituciones gestoras respecto de los movimientos de personal, especialmente sobre el fin de una relación laboral. De lo contrario, se expone a que se inicie un proceso de cobranza con los consecuentes costos para la empresa, incluso en caso que no adeude nada.
- El hecho que el trabajador se pensione no es causal de término de la relación laboral. Los diferentes sistemas de ahorro previsional pueden contribuir al retiro voluntario de los trabajadores pensionados.

3. RÉGIMEN DE PROTECCIÓN DE LA SALUD

El régimen de protección de la salud se encarga de las contingencias derivadas de la enfermedad, así como de la prevención de las mismas, cuando su fuente no es el trabajo. Este régimen puede encontrarse administrado tanto por una entidad pública (FONASA) como por entidades privadas (ISAPRE).

3.1 COBERTURA

COBERTURA (PERSONAS CUBIERTAS)

- Trabajadores dependientes e independientes afiliados.
- Jubilados.
- Beneficiarios del seguro y subsidio de cesantía.
- Trabajadores con subsidio de incapacidad temporal.
- Mujeres embarazadas.
- Carentes de recursos e indigentes.
- La familia de todos los anteriores.



3.2 OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Al ser una protección fuera del ámbito laboral, es decir no es de responsabilidad directa del empleador, las obligaciones del empleador son relativamente pocas:

- A** **Retención, declaración y pago:** Como es habitual, la primera obligación del empleador es el retener la cotización que corresponde al trabajador, ya sea la legal (7%) o la pactada con la ISAPRE, de proceder. Luego tendrá que declarar y pagar dichas cotizaciones en un plazo de 10 días, prorrogable al día hábil siguiente de finalizar el periodo en un día inhábil. **Si se realiza por medios electrónicos, el plazo es de 13 días, sin prórroga.** Es posible hacer una declaración sin pago dentro de los 10 primeros días. La retención y no pago de las cotizaciones, da lugar a acciones penales en contra del empleador. La falta de declaración o una declaración falsa, son sancionadas con una multa de 1 UF por trabajador. La falta de pago generará el reajuste de la deuda, intereses penales, acciones de cobro por parte del administrador y ser incorporado como moroso a las bases de datos financieros.
- B** **Retención, declaración y pago de descuentos de préstamos médicos:** Determinadas situaciones, tanto en el sistema público como en el privado, dan lugar a préstamos de sus respectivos administradores para financiar las prestaciones médicas. **Dichos préstamos son pagados a la entidad de previsión por medio de descuentos de la remuneración del trabajador beneficiado,** los cuales deben ser enterados dentro de los 10 primeros días del mes siguiente, prorrogables al día hábil siguiente de finalizar el periodo en un día inhábil.

Las licencias médicas son certificación realizadas por ciertos profesionales de la salud que dan derecho a un trabajador a ausentarse de sus labores o a reducir su jornada.

3.3 LICENCIAS MÉDICAS

Las licencias médicas son certificaciones realizadas por ciertos profesionales de la salud que dan derecho a un trabajador a ausentarse de sus labores o a reducir su jornada. Se encuentran insertas tanto en los sistemas de protección a la salud común como laboral, generando por sí mismas un conjunto de obligaciones y derechos para los empleadores y, de cumplirse los requisitos de afiliación y cotización, dan derecho a subsidio.



3.4 OBLIGACIONES RESPECTO A LAS LICENCIAS

- A** **Entregar recibo:** Apenas sea recibida una licencia, se debe desprender el recibo respectivo que trae el formulario y entregarlo, debidamente fechado y firmado, al trabajador. Este recibo permite a aquel acreditar sus propias obligaciones respecto a la licencia.
- B** **Completar la información relevante:** Se deberá completar el formulario de la licencia con la individualización propia (del empleador), la afiliación previsional del trabajador, sus remuneraciones y cotizaciones, las últimas licencias de que haya hecho uso el trabajador en los últimos seis meses y cualquier otra información que se solicite.
- C** **Entregar la licencia:** Completado el formulario, debe entregarse en un plazo de 3 días hábiles desde la recepción, al COMPIN, Subcomisión o Unidad de Licencias Médicas de la jurisdicción de lugar de labores del trabajador, si este fuere afiliado a FONASA, a la Caja de Compensación a la cual se estuviere afiliado o a la ISAPRE respectiva. **La presentación fuera de plazo de una licencia médica por parte del empleador habilita a la entidad pagadora del subsidio que pudiere generarse a solicitar el reembolso de esas sumas al propio empleador.**

La presentación fuera de plazo de una licencia médica por parte del empleador habilita a la entidad pagadora del subsidio que pudiere generarse a solicitar el reembolso de esas sumas al propio empleador.

3.5 DERECHO DE VISITAS

Se trata de un derecho que, entre otros usos, permite ocuparse de la salud de los colaboradores, así como precaver el mal uso de las licencias médicas. Por éste, es posible disponer visitas domiciliarias al trabajador enfermo y, de encontrar una irregularidad, aplicar las sanciones contempladas en el reglamento interno de la empresa y denunciar las mismas a la entidad pagadora del subsidio.

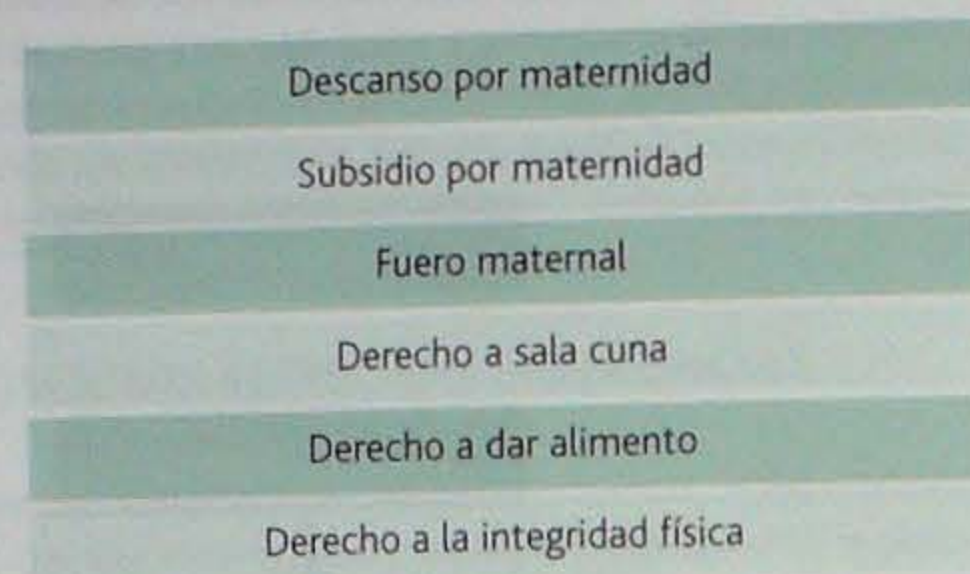
SALUD



TENGA SIEMPRE PRESENTE

- Que no puede negarse a recibir una licencia médica. Su deber es recibirla y tramitarla. El eventual rechazo de la misma corresponde a las entidades de Seguridad Social.
- Puede terminar siendo responsable del pago de la licencia en que, por una razón imputable a Ud. el trabajador no haya podido acceder al subsidio.
- La opción de postnatal parental a mitad de jornada solo puede impugnarse por si la naturaleza y las condiciones laborales de la función son incompatibles con la reducción de tiempo.

4. PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD



El régimen de protección de la maternidad está conformado por diversas instituciones, varias de las cuales, por su origen, están de alguna forma relacionadas con el sistema de salud común.

En concreto, la protección a la maternidad está compuesta por los derechos a descanso, subsidio, fuero, salas cuna, alimento y cuidado de su salud e integridad.

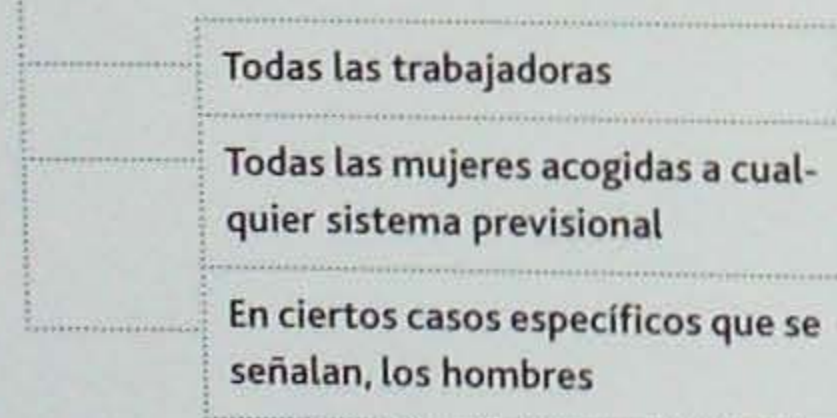
No es posible condicionar la contratación, permanencia, renovación de contrato, promoción o movilidad en su empleo de las trabajadoras a la ausencia o existencia de embarazo, ni exigir para dichos fines certificado o examen alguno para verificar si se encuentra o no en estado de gravidez.

La evolución de la legislación ha extendido el alcance del régimen desde la maternidad propiamente tal, cuyo centro era la embarazada, hacia el cuidado del menor, reconociendo progresivamente derechos al padre, coordinada o independientemente de los de la madre.

Similar tratamiento alcanza la adopción de niños, que también puede ser efectuada por trabajadores.

4.1 COBERTURA

COBERTURA:



4.2 DESCANSOS POR MATERNIDAD

Se trata de un conjunto diverso de descansos motivados en la maternidad, los cuales comprenden:

- Descanso prenatal de 6 semanas.
- Descanso postnatal de 12 semanas (exclusivo de la mujer, salvo su muerte en que puede pasar al padre).
- Descanso postnatal parental de 12 semanas a tiempo completo o 18 a mitad de jornada. La mitad final del periodo podrá ser cedido al padre por la madre.
- Prenatal y/o Postnatal suplementario.
- Permiso del padre por nacimiento de un hijo, de 5 días.
- Permiso por enfermedad grave del hijo menor de un año.
- Permiso por accidente del hijo menor de 18 años, enfermedad grave o terminal.

De ellos, la mayor parte involucra una licencia médica, la cual da derecho a un subsidio asociado, constituyendo la obligación del empleador la tramitación de la misma. En los casos del descanso postnatal y postnatal parental, cuando su ejercicio corresponde a adoptantes o trabajadores con el cuidado o tuición de un menor, la licencia es remplazada por una declaración jurada y la respectiva resolución judicial.

4.3 SUBSIDIO POR MATERNIDAD

Se trata de un subsidio asociado a la licencia médica que justifica el prenatal, siendo de cargo fiscal y pagado por la institución de salud a que se encuentre afiliado el trabajador o la Caja de Compensación a que se encuentre afiliada la empresa, de ser el caso.

Al ser consecuencia de una licencia médica, las obligaciones del empleador son las propias de ésta, siendo responsable del subsidio sólo si por su culpa el trabajador no pudo acceder a éste.

4.4 OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE CADA DESCANSO

OBLIGACIONES ESPECÍFICAS DE CADA DESCANSO SON:

Respecto al postnatal parental: tan pronto sea recibida la carta de la trabajadora en la cual opta por una modalidad de postnatal (tiempo completo o mitad de jornada), o del trabajador al cual se le cedió tiempo, debe comunicarlo a la entidad de salud a la que la trabajadora esté afiliada. Igual comunicación debe dar si la trabajadora no realizó su opción en el plazo legal (30 días antes del fin del postnatal).

Se debe reintegrar a la trabajadora y, de tratarse de una persona exenta de jornada, acordar la modalidad en que se cumplirá. **Solo puede impugnarse la opción de mitad de jornada si la naturaleza y condiciones de las labores que realiza solo admiten su realización en la jornada original.**

Respecto al permiso del padre por nacimiento del hijo, éste podrá ejercerse por 5 días desde el parto, de forma continua y excluyendo el descanso semanal, o distribuirse en el primer mes desde el nacimiento. En ambos casos es con goce de remuneración.

Respecto al permiso por accidente o enfermedad del hijo menor de 18 años, será equivalente a 10 jornadas de trabajo, distribuidas a elección del beneficiario, quien podrá ser el padre o la madre a elección de la última. Este tiempo deberá ser restituido mediante imputación al feriado anual, por horas extraordinarias o cualquier otro método libremente convenido.

4.5 FUERO MATERNAL

Solo puede impugnarse la opción de mitad de jornada si la naturaleza y condiciones de las labores que realiza solo admiten su realización en la jornada original.

Consiste en la obligación del empleador de mantener la relación laboral con la trabajadora y, en algunos casos, con el trabajador, no pudiendo ponerle término sin autorización judicial. Dicha autorización solo procede por causales imputables a la trabajadora (160 Código del Trabajo), vencimiento del plazo o conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

Si el término del contrato de trabajo se produce por ignorancia del estado de embarazo, éste queda sin efecto y la trabajadora debe ser readmitida con la sola presentación del certificado médico correspondiente.

Si la trabajadora no tuvo derecho a subsidio, se deberá la remuneración durante el tiempo intermedio.

La extensión del fuero es:

- ◆ Para la trabajadora, desde el inicio del embarazo y hasta un año después del fin del permiso postnatal exclusivo.
- ◆ Para el trabajador, desde los 10 días anteriores al inicio de su permiso postnatal parental y por el doble del tiempo de su permiso, con tope en tres meses.
- ◆ En caso de muerte de la madre, el permiso postnatal y su fuero se transmiten al padre.

- ◆ Para quienes manifiestan su deseo de adoptar un menor conforme a la ley 19.620, será de un año desde la resolución judicial que confíe el cuidado o la tuición sobre el menor. En este caso, la presentación de tal resolución es la base para el reintegro del trabajador o trabajadora a sus labores si fue desvinculado desconociendo el hecho.



4.6 DERECHO A SALA CUNA

Se trata de una obligación de los empleadores de disponer de espacios para que las trabajadoras puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras trabajan.

Dicha obligación surge a los siguientes grupos de empleadores:

- ◆ Empresas con 20 o más trabajadoras.
- ◆ Centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica que ocupen entre todos 20 o más trabajadoras.

El cumplimiento de esta obligación puede tomar dos formas: pagar directamente al establecimiento al cual la mujer lleve a sus hijos, designado entre aquellos que cuentan con autorización de la JUNJI; o contar con salas cunas propias.

Las salas cunas deben estar a cargo de una persona competente en atención y cuidado de niños, con un certificado de Auxiliar de Enfermería.

Los costos de la sala cuna, así como los costos de traslados de las madres a y desde ella, son de cargo del empleador.

Los establecimientos de empresas que se encuentren en una misma área geográfica y que estén obligados a tener salas cuna pueden mantener un servicio común de estas previo informe favorable de la JUNJI.



4.7 DERECHO A DAR ALIMENTOS

Se trata de un derecho de la trabajadora por el cual cuenta con una hora de tiempo al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años, sin importar su número. Dicho tiempo se considera trabajado, pudiendo ejercerse en diferentes modalidades, conforme acuerden el empleador y la trabajadora.

Se trata de un derecho de la trabajadora por el cual cuenta con una hora de tiempo al día para dar alimento a sus hijos menores de dos años, sin importar su número.

- ◆ En cualquier momento dentro de la jornada.
- ◆ En dos porciones dentro de la jornada.
- ◆ Adelantando y/o retrasando la jornada laboral entre media y una hora.

En caso que se cuente con derecho a sala cuna, se adicionará al tiempo de alimento el necesario para los traslados de la madre, los cuales serán de cargo del empleador incluido los gastos de traslado.



4.8 DERECHO A LA INTEGRIDAD FÍSICA

Durante el periodo de embarazo, la trabajadora deberá ser trasladada, sin reducción de remuneraciones, a un puesto de trabajo que no sea dañino para la salud.

Se entiende especialmente como perjudicial para la salud:

- Aquel que obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- Exija esfuerzo físico, incluido el estar de pie por largo tiempo;
- El nocturno, esto es, entre 22 y 7 hrs.;
- El realizado en horas extraordinarias;
- Aquel declarado por la autoridad como inconveniente para el estado de gravidez.

4.9 SANCIONES



SANCIONES

➤ El incumplimiento de las obligaciones de protección a la maternidad da lugar a multas desde 14 a 70 UTM. Si como resultado de esos incumplimientos se dejaron de percibir subsidios, estos deberán ser pagados por el empleador.

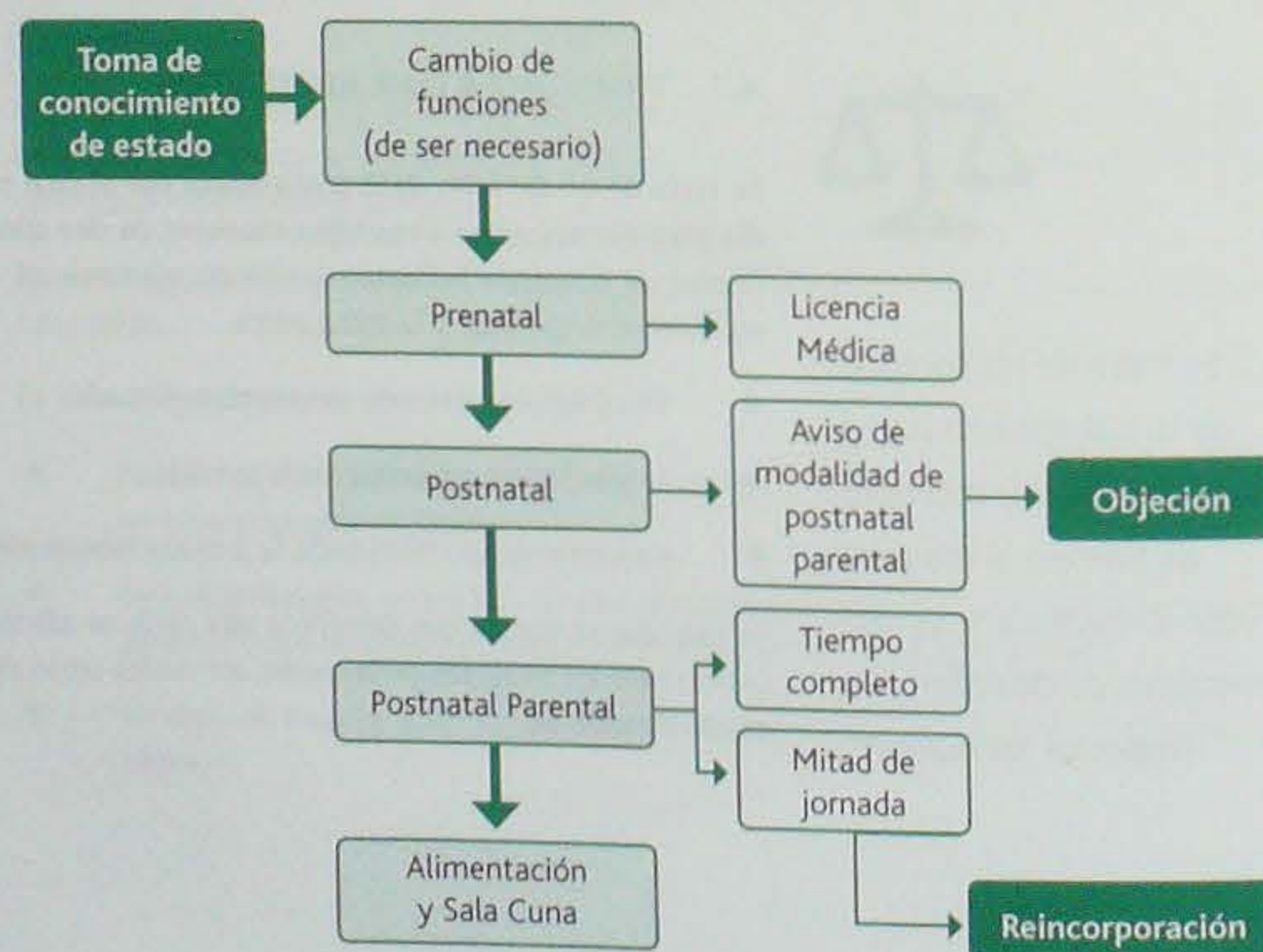
El rango de la multa será de 14 a 150 UTM si se impide o dificulta el uso del permiso postnatal parental.



TENGA SIEMPRE PRESENTE

- El estado de gravidez no puede ser un factor a considerar al contratar, renovar el contrato o promover a las trabajadoras. Por consiguiente, no es posible solicitar exámenes ni certificados de ausencia de embarazo.
- La mayor parte de los descansos por maternidad implican licencias médicas que le deben ser entregadas. Recuerde sus obligaciones respecto de éstas. Una tramitación irregular de las mismas puede hacerle responsable de su pago.
- La opción de postnatal parental a mitad de jornada solo puede impugnarse por si la naturaleza y las condiciones laborales de la función son incompatibles con la reducción de tiempo.
- Actualmente el derecho a sala cuna es deber de las empresas con 20 o más trabajadoras, pero hay proyectos para extenderlo este derecho a más trabajadores, sin distinguir entre hombres y mujeres. Manténgase informado.

PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD



5. RÉGIMEN DE PROTECCIÓN DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO

Corresponde al empleador elegir el organismo administrador al cual afiliarse y, con él, a todos sus empleados.

El régimen de protección contra los riesgos del trabajo, específicamente contra los accidentes y enfermedades, constituye un sistema de protección de la salud paralelo e independiente del sistema de salud común, centrado en la prevención de los riesgos del trabajo y, de acaecer, en el tratamiento y rehabilitación del trabajador, procurando el mayor grado de recuperación posible, dando origen a indemnizaciones o subsidios en caso que ello no sea posible.

El Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, es uno de los regímenes de Seguridad Social más directamente vinculados a la relación laboral y su diario devenir, lo cual, unido al control del entorno que posee el empleador, resulta en una gran cantidad de obligaciones y con un amplio contenido. Por ello, las trataremos de forma algo más extensa.

5.1 COBERTURA

Todos los trabajadores por cuenta ajena.

Los funcionarios públicos de la administración civil del Estado.

Los estudiantes que ejecuten trabajos que sirvan de fuente de ingreso para sus planteles y todos aquellos que sufran un accidente en razón de sus estudios o práctica profesional.

Los trabajadores independientes y los trabajadores familiares.

Los dirigentes sindicales respecto de accidentes sufridos en el desempeño de sus cometidos gremiales.



5.2 OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR:

A Afiliación:

- La afiliación de un trabajador al Seguro Social se produce por el solo ministerio de la ley, en conjunto con la afiliación al sistema de pensiones, no requiere de trámite adicional alguno.
- El empleador es responsable de las cotizaciones aun cuando no haya informado de la existencia del trabajador y, de ocurrir un accidente, deberá pagar la totalidad de las cotizaciones adeudadas, recargos y multas, así como el reembolso al organismo administrador del costo total de las prestaciones médicas y los subsidios entregados al trabajador.
- **Corresponde al empleador elegir el organismo administrador al cual afiliarse y, con él, a todos sus empleados.**

Conforme el accionar de la empresa, la cotización adicional puede incrementarse si se producen accidentes o las condiciones son inseguras, hasta llegar al 6,8%, o, de no haber accidentes y haberse tomado suficientes medidas preventivas, reducirse a 0. En consecuencia, la importancia de la prevención es fundamental.

La base de las obligaciones de protección se encuentra en el deber de cuidado contenido en el Código del Trabajo: El empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos sus trabajadores.

- A falta de elección, quedará afiliado al Instituto de Seguridad Laboral (ISL). De lo contrario, puede optar a afiliarse a alguna de las tres mutualidades de empleadores existentes en el país: la Asociación Chilena de Seguridad; el Instituto de Seguridad del Trabajo; o la Mutual de la Cámara Chilena de la Construcción.
- Dicha afiliación se materializa por medio de formularios que pueden ser descargados de las respectivas páginas web de estas entidades.
- El empleador también puede adherirse a las mutualidades como trabajador independiente. En caso de socios de sociedades de personas (limitada, encomandita), empresarios individuales o directores de sociedades que presten servicios a sus empresas, no obstante su carácter de independientes, se considerarán como trabajadores de las mismas para la determinación de la afiliación y las cotizaciones que pagarán.
- El incumplimiento en la obligación de cotizar da lugar a intereses del 3% sobre el monto adeudado y una multa que podrá ser recargada en un 50% si la infracción se produce tras haberse verificado un accidente o enfermedad.

B Cotización:

- Es de cargo del empleador, las remuneraciones del trabajador, sirven de base para su cálculo.
- La cotización se encuentra constituida por dos partes: la cotización básica uniforme, igual para todo tipo de trabajadores, la cual asciende a un 0,95% de las remuneraciones imponibles. Y la cotización diferenciada en función del riesgo de la actividad.
- Esta última atiende al grado de riesgo teórico que entraña una actividad, asignándole a dicho riesgo un valor de cotización entre un 0 y un 3,4% (a modo de ejemplo, una actividad agrícola tiene una cotización adicional del 1,7%).
- **Conforme el accionar de la empresa, la cotización adicional puede incrementarse si se producen accidentes o las condiciones son inseguras, hasta llegar al 6,8%, o, de no haber accidentes y haberse tomado suficientes medidas preventivas, reducirse a 0. En consecuencia, la importancia de la prevención es fundamental.**
- El periodo de pago es el mismo que el de las demás cotizaciones previsionales.

C Deber de Protección:

La base de las obligaciones de protección se encuentra en el deber de cuidado contenido en el Código del Trabajo: El empleador está obligado a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de todos sus trabajadores.

Se trata de una obligación genérica, intencionadamente amplia, siendo la base de la responsabilidad del empleador en caso de accidente, la cual, sin embargo, cuenta con algunas manifestaciones concretas.

Se debe informar a los trabajadores los riesgos que implica la actividad de la empresa, y mantener implementos de seguridad acordes con dichos riesgos.

Con independencia de la gravedad del accidente, inicie de forma inmediata, a través del Comité Paritario de existir, la investigación del accidente, empadronando a los testigos, tomando fotografías, etc. En los casos más graves requiera la presencia de un notario que dé fe de la autenticidad de la información así recolectada.

Para trabajar en industrias o faenas especificadas como peligrosas o insalubres, el trabajador debe contar con un certificado médico de aptitud.

Los almacenes, tiendas, bazares, bodegas, depósitos de mercadería y demás semejantes, así como los establecimientos industriales y del comercio, cuando las funciones de los trabajadores los permitan, deben mantener el número suficiente de sillas o asientos a su disposición. Sanción, multa de 1 a 2 UTM.

D Reglamento Interno de Higiene y Seguridad:

Usualmente creado en conjunto con el reglamento interno de orden, es obligatorio sin importar el número de trabajadores de la empresa y debe contener las obligaciones y prohibiciones en esta materia, incluyendo las sanciones y multas que se aplican a los trabajadores de no usar los implementos de seguridad o cumplir las instrucciones de seguridad.

En caso de darse una relación de subcontratación entre empresas, se deberá elaborar un reglamento para contratistas y subcontratistas que considere la coordinación entre empleadores para las actividades preventivas, así como mecanismos de verificación del cumplimiento de las obligaciones por parte de los contratistas y subcontratistas.

E Comité Paritario de Higiene y Seguridad y Departamento de Prevención de Riesgos:

En empresas o faenas con más de 25 trabajadores, deben constituirse uno o más Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, órganos conformados con representantes de trabajadores y del empleador encargados de velar por el cumplimiento de las medidas de seguridad en la empresa, así como de realizar las investigaciones de los accidentes ocurridos.

En caso de industrias mineras, comerciales o industriales con 100 o más trabajadores, se deberá contar con un departamento de prevención de riesgos dirigido por un prevencionista quien, además, forma parte del Comité Paritario por derecho propio.

F Subcontratación

Toda empresa que contrate o subcontrate a otra, debe vigilar el cumplimiento por parte de sus contratistas o subcontratistas de la normativa relativa a higiene y seguridad. Para ello debe implementar un sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo para todos los trabajadores involucrados, cualquiera sea su dependencia, cuando en su conjunto agrupen a más de 50.

Deberá, también, confeccionar un reglamento especial para empresas contratistas y subcontratistas. La constitución y funcionamiento del Comité Paritario y del Departamento de Prevención de Riesgos dependerá del número total de trabajadores que presten sus servicios en el mismo lugar, cualquiera sea su dependencia.

G Declaración de accidentes y enfermedades profesionales:

De producirse un riesgo del trabajo se debe proceder de la siguiente forma:

ACCIDENTE

Se debe enviar al trabajador al centro asistencial del organismo administrador que corresponda tan pronto se tome conocimiento del siniestro. En caso de urgencia, es decir, cuando existe riesgo vital y/o secuelas funcionales graves de no mediar atención inmediata, el trabajador podrá ser enviado a un centro asistencial que no co-

Todo daño no cubierto por el seguro (incluso el daño moral) puede ser perseguido por el trabajador en tribunales.

rrsponda a su administrador. El trabajador puede concurrir por sus propios medios a los centros asistenciales en caso que su empleador no lo envíe o las circunstancias le hayan impedido comunicárselo. **Dependiendo de las circunstancias, deberá solicitarse una ambulancia al ente administrador para llevar al accidentado.**

Si se trata de un accidente grave o fatal, deberá informarse de forma inmediata a la Inspección del Trabajo y a la SEREMI de Salud correspondiente. Deberán, también, suspenderse las faenas de forma inmediata.

Son accidentes graves aquellos que:

Obliguen a realizar maniobras de reanimación o rescate.

Ocurran por caída desde una altura de más de dos metros.

Provoque de forma inmediata la amputación o pérdida de cualquier parte del cuerpo.

Involucre a tal número de trabajadores que afecte el normal funcionamiento de la faena afectada.

Se debe presentar al administrador respectivo una Denuncia Individual de Accidente del Trabajo (DIAT) en un término de 24 horas. Transcurrido ese plazo, cualquier persona puede realizar la denuncia del accidente.

Con independencia de la gravedad del accidente, inicie de forma inmediata, a través del Comité Paritario de existir, la investigación del accidente, empadronando a los testigos, tomando fotografías, etc. En los casos más graves que requiera la presencia de un notario que dé fe de la autenticidad de la información así recolectada.

ENFERMEDAD

Si un trabajador manifiesta que padece una enfermedad profesional o presenta síntomas que presumiblemente tengan tal origen, se debe remitir al administrador que corresponda una Denuncia Individual de Enfermedad Profesional (DIEP) en un término de 24 horas.

El trabajador debe ser enviado para su atención al establecimiento asistencial del organismo administrador respectivo para que éste determine si la enfermedad es común o laboral.

De comprobarse el origen profesional de la enfermedad, el trabajador debe ser trasladado a otras faenas, donde no esté expuesto al agente causante de la enfermedad.

5.3 RESPONSABILIDAD POR LOS ACCIDENTES Y ENFERMEDADES

→ PROFESIONALES

El acaecimiento de un accidente del trabajo o enfermedad profesional puede producirse por una de las siguientes situaciones:

Causado por responsabilidad del empleador o de un tercero.

Totalmente fortuito.

Causado por negligencia del trabajador.

Causado intencionadamente por el trabajador.

Dependiendo de las circunstancias, deberá solicitarse una ambulancia al ente administrador para llevar al accidentado.

Consecuentemente con su origen, la responsabilidad que tiene el empleador también varía.

En la primera situación, el seguro social cubrirá las prestaciones médicas necesarias y pagará los subsidios correspondientes, los cuales, después, cobrará al empleador o al tercero que generó el accidente. **Todo daño no cubierto por el seguro (incluso el daño moral) puede ser perseguido por el trabajador en tribunales.** Si se dan los elementos, se puede configurar un delito o un cuasidelito (usualmente lesiones u homicidio).

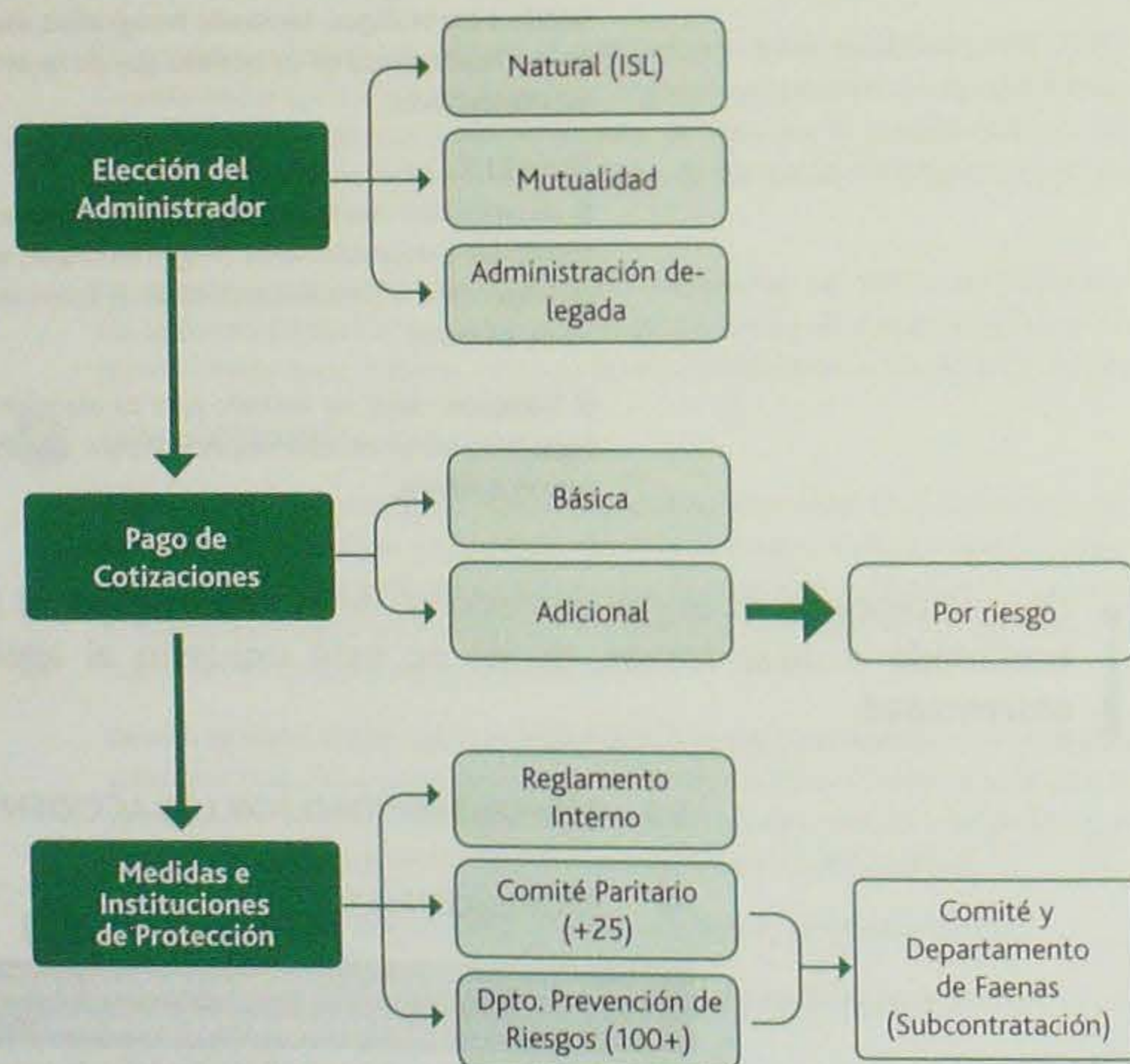
Por su parte, un accidente totalmente fortuito no genera responsabilidad alguna. El seguro desplegará su actividad protectora, pero no se generará ninguna responsabilidad posterior.

Un accidente provocado por la negligencia del trabajador (negligencia inexcusable) sigue siendo cubierto por el seguro, pero el trabajador puede verse sujeto a multas y, eventualmente, ser causal de despido.

Un accidente causado intencionadamente no es cubierto por el seguro social.

La calificación del accidente corresponde al Comité Paritario.

RIESGOS DEL TRABAJO



TENGA SIEMPRE PRESENTE

- La más importante actividad en este régimen es la prevención. Dirija sus esfuerzos a ella. Buenos resultados pueden redundar en una reducción de cotizaciones.
- Los únicos accidentes que no califican como laborales son los producidos por fuerza totalmente extraña al trabajo y los causados intencionalmente. Incluso los accidentes causados por negligencia del trabajador son cubiertos por el seguro.
- El reglamento interno de Higiene y Seguridad, junto con el de Orden, son el mecanismo a través del cual establecer los procedimientos de seguridad e informar de los riesgos.
- Siempre que se encuentre obligado a ello constituya el Comité Paritario a la brevedad, su rol es clave en la investigación de accidentes. Su participación se realizará a través de los representantes patronales del mismo, no trate de intervenir directamente.
- Inicie la investigación de los accidentes a la brevedad. Cada minuto que pasa hace más difícil realizar una pesquisa fidedigna.

6 RÉGIMEN DE PROTECCIÓN CONTRA LA CESANTÍA

El Seguro de Cesantía es, hoy en día, la principal forma de protección de los trabajadores contra la contingencia de la pérdida de su fuente laboral. Como tal, las obligaciones propias del empleador son bastante acotadas. Sin embargo, existen algunas ramificaciones que son de gran relevancia para el empleador producto de su impacto en el término de la relación laboral.

El Seguro de Cesantía es totalmente compatible con las indemnizaciones por término del vínculo laboral.

La parte de la cotización destinada a la Cuenta Individual se entera por hasta 11 años. La parte que va al Fondo Solidario, mientras dure la relación laboral.

Las cotizaciones pueden ser de cargo solo del empleador o del empleador y trabajador, dependiendo del tipo de contrato: si es a plazo fijo, por obra, faena o servicio, será del 3% de la remuneración imponible, con un tope máximo de 101.1 UF a partir de 2012, de cargo del empleador. Si es un contrato a plazo indefinido, será de un 2,4% de la remuneración imponible, también de cargo del empleador, y un 0,6% de cargo del trabajador.

De las cotizaciones pagadas por el empleador, una parte es depositada en la Cuenta Individual de Cesantía, 2,8% y 1,6%, según el tipo de contrato. El remanente, 0,2% y 0,8%, van al Fondo de Cesantía Solidario. **La parte de la cotización destinada a la Cuenta Individual se entera por hasta 11 años. La parte que va al Fondo Solidario, mientras dure la relación laboral.**

6.1 COBERTURA

COBERTURA:

Trabajadores de casa particular
Aprendices
Menores de 18 años
Pensionados (excepto pensionados por invalidez parcial)

El Seguro de Cesantía cubre a todos aquellos trabajadores dependientes que inicien o reinicien sus labores desde el 2 de octubre de 2002.

El Seguro de Cesantía cubre a todos aquellos trabajadores dependientes que inicien o reinicien sus labores desde el 2 de octubre de 2002. Los contratados con anterioridad a esa fecha pueden incorporarse voluntariamente. Con todo, no están incorporados a este seguro:

- Los trabajadores de casa particular.
- Los aprendices.
- Los menores de 18 años.
- Los pensionados (excepto los pensionados por invalidez parcial).



6.2 OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

Comunicación de la iniciación de los servicios de un trabajador. El plazo es de 10 días a partir del inicio de los mismos. Si la comunicación se realiza por vía electrónica, el plazo es de 13 días. La infracción de esta obligación implica una multa de 0,5 UF.

Retención, declaración y pago de las cotizaciones, tanto propia como del trabajador. El pago deberá realizarse a la institución administradora (AFC) durante los 10 primeros días del mes siguiente. Dicho plazo se prorroga al día hábil siguiente si el último día del plazo fuera inhábil. Si el pago se realiza por vía electrónica, el plazo es de 13 días (sin prórroga). Es posible hacer una declaración sin pago dentro de los 10 primeros días. En este caso se debe especificar la individualización del trabajador y del empleador, así como el monto de la remuneración y el monto de la cotización. La retención y no pago de las cotizaciones, puede dar lugar a acciones penales en contra del empleador. La falta de declaración o una declaración falsa, son sancionadas con una multa de 1 UF por trabajador. La falta de pago generará el reajuste de la deuda, intereses penales, acciones de cobro por parte del administrador y ser incorporado como moroso a las bases de datos financieras.

Comunicación de término de los servicios de un trabajador. Al igual que el inicio, el término de los servicios debe informarse en un plazo de 10 días desde el fin de estos, o 13 si se realiza por vía electrónica. No informar el término implica una multa de 0,5 UF, así como el inicio de acciones de cobranza por parte del AFC.

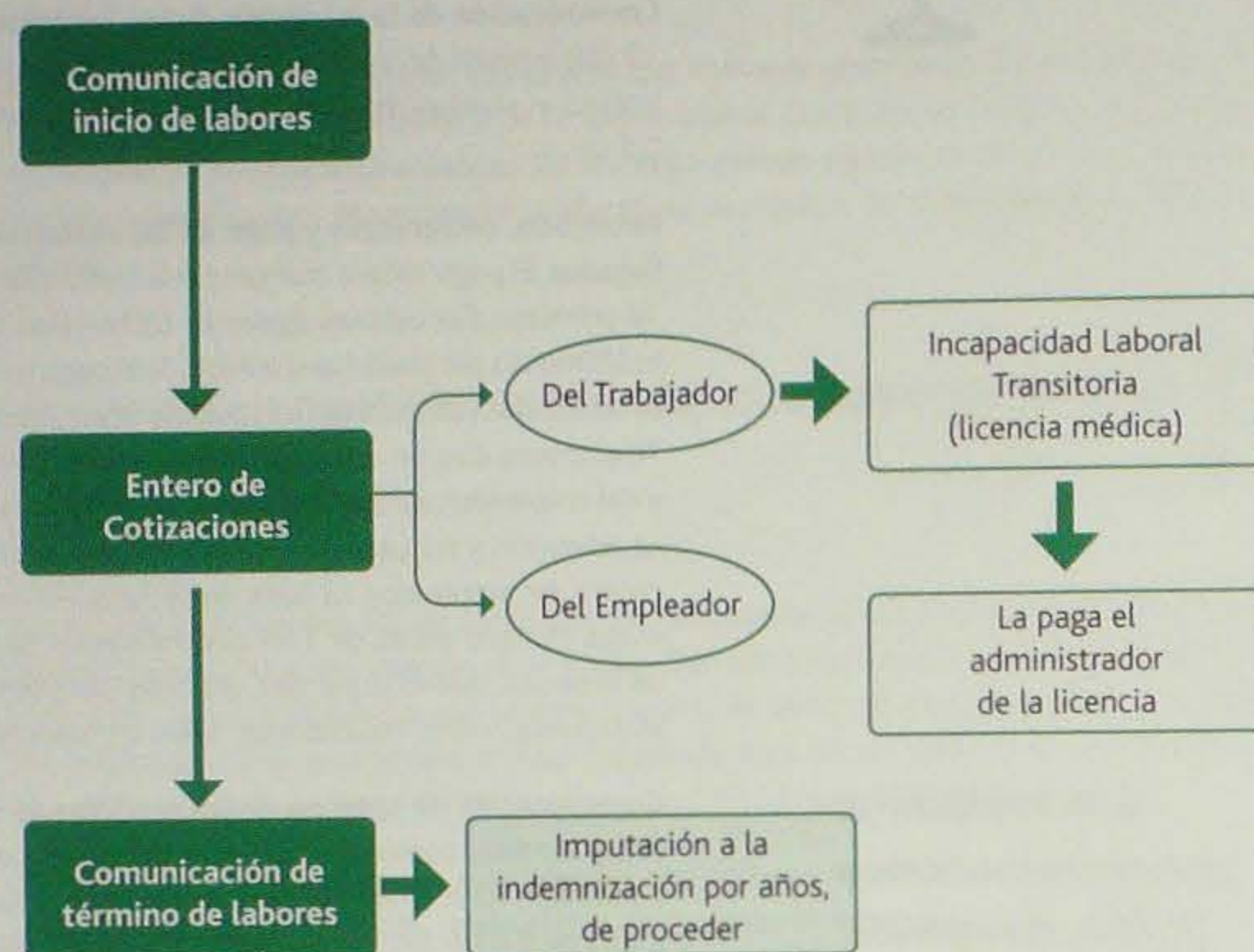
...si un trabajador se encuentra con licencia médica, el empleador debe seguir pagando la parte de la cotización que le corresponde.

6.3 SITUACIONES ESPECIALES:

- **Cambio del tipo de contrato:** Si un contrato por obra, faena, servicio o a plazo fijo se transforma en indefinido, ya sea porque se otorgó un nuevo contrato de este tipo o porque se han excedido los tiempos máximos de contratos a plazo, la cotización se adapta a la nueva realidad laboral, con lo cual el empleador verá reducida su cotización al 2,4% de la renta imponible, desde: la fecha del contrato indefinido o, el día siguiente al que expira el plazo de 15 meses señalado en el artículo 159 N° 4 del Código del Trabajo.
- **Incapacidad laboral:** si un trabajador se encuentra con licencia médica, el empleador debe seguir pagando la parte de la cotización que le corresponde. En este caso, se calculará sobre la remuneración imponible del mes anterior al inicio de la licencia, reajustada de la misma forma que el subsidio de incapacidad laboral. La cotización del trabajador la pagará la entidad encargada del subsidio respectivo.
- **La ausencia de cotizaciones de un trabajador se sanciona haciendo al empleador responsable de:** el pago de todos los beneficios que el trabajador no recibió; el pago de las cotizaciones adeudadas; el pago de los reajustes e intereses de éstas.
- **Los empleadores que no paguen las cotizaciones del seguro no podrán recibir recursos de instituciones públicas o privadas financiadas con fondos fiscales de fomento productivo.** Asimismo, no tendrán acceso a los programas del Fondo Nacional de Capacitación y Empleo.

...es posible que el empleador impute parte de sus cotizaciones al Seguro a la indemnización por años de servicio.

SEGURO DE CESANTÍA



TENGA SIEMPRE PRESENTE

- La parte de la cotización patronal destinada a la cuenta individual del trabajador se entera por solo 11 años. La destina al Fondo Solidario se paga mientras dure la relación laboral.
- Al igual que en el régimen de pensiones, debe recordar informar al administrador de los movimientos del personal, especialmente del término de la relación laboral.
- Indemnización por término de Contrato: Finalmente, **es posible que el empleador impute parte de sus cotizaciones al Seguro a la indemnización por años de servicio**. Con todo, no será el total de la cotización patronal, sino solamente la parte de la cotización que es destinada a la cuenta individual del trabajador (1,6% contrato indefinido, 2,8% a plazo) y su rentabilidad, descontado el costo administrativo que se cobra sobre las primeras. El 0,8% y 0,2% restante, en cada caso, se destina al Fondo Solidario del Seguro.

7. PRESTACIONES FAMILIARES

Se trata de una prestación financiada por el Estado a los beneficiarios en la medida que cuenten con causantes de asignación familiar.

Las prestaciones familiares están constituidas por las ayudas en dinero o en especie cuyo objetivo es favorecer la constitución o el desarrollo normal de las familias, ya sea aportando una contribución regular para el sostenimiento de las personas a cargo del jefe de familia o bien proporcionando una ayuda especial en determinados momentos de la vida.

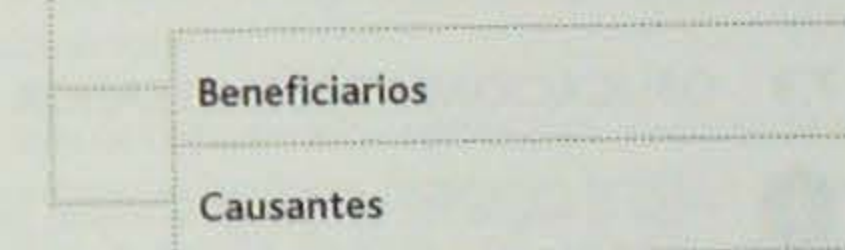
Las prestaciones familiares pueden ser divididas entre aquellas relacionadas con las cargas que viven a expensas del jefe de hogar (asignación familiar), y las demás prestaciones familiares, que constituyen un conjunto muy misceláneo de beneficios, incluidos lo que entrega el empleador directamente o producto de negociación colectiva.

7.1 ASIGNACIONES FAMILIARES

Se trata de una prestación financiada por el Estado a los beneficiarios en la medida que cuenten con causantes de asignación familiar. Al no estar directamente relacionada con el trabajo, las obligaciones del empleador son limitadas.

7.2 COBERTURA

COBERTURA:



Beneficiarios:

- ▼ Los trabajadores dependientes del sector público y privado;
- ▼ Los trabajadores independientes;
- ▼ Los trabajadores dependientes e independientes acogidos a los regímenes de subsidios de cualquier naturaleza;
- ▼ Los pensionados de cualquier régimen previsional;
- ▼ Los beneficiados de pensión de viudez y la madre de los hijos naturales del trabajador o pensionado, en goce de pensión especial de conformidad con lo dispuesto en los artículos 24 y 25 de las leyes 15.386 y 16.711, respectivamente;
- ▼ Las instituciones del Estado o reconocidas por éste, que tengan a su cargo la crianza y mantención de los niños huérfanos o abandonados y de los inválidos;
- ▼ Las personas naturales que tengan menores a su cargo en virtud de una medida de protección dispuesta por sentencia judicial;
- ▼ La mujer trabajadora respecto de los subsidios maternales.

Siendo una prestación de financiamiento fiscal, el monto pagado será luego compensado o recuperado con la institución administradora correspondiente:

Causantes:

- ▼ La cónyuge, cuando es carga de su marido trabajador y el cónyuge inválido que dependa de la esposa trabajadora;
- ▼ Los hijos y los adoptados hasta los 18 años, y los mayores de esta edad hasta los 24 años, siempre que sean solteros y sigan cursos regulares en la enseñanza media, normal o técnica, especializada o superior, en instituciones del Estado o reconocidas por éste;
- ▼ Los nietos y bisnietos, huérfanos de padre y madre o abandonados por éstos, en los términos de los causantes hijos;
- ▼ La madre viuda;
- ▼ Los ascendientes del trabajador, padres, abuelos, bisabuelos mayores de 65 años; y
- ▼ Los niños huérfanos o abandonados, en los mismos términos que los causantes hijos, y los inválidos que estén a cargo de las instituciones del Estado o reconocidas por éste, que provean a su crianza y mantención.

Los anteriores requieren vivir a expensas del beneficiario y no percibir una renta igual o superior al 50% del ingreso mínimo. Se exceptúan de esta incompatibilidad las pensiones de orfandad y las remuneraciones por labores que desempeñen los causantes durante un período no superior a tres meses en cada año calendario; y no ser invocado por dos o más beneficiarios.



7.3 OBLIGACIONES DEL EMPLEADOR

A Pagar la asignación familiar en la misma oportunidad que la remuneración. **Siendo una prestación de financiamiento fiscal, el monto pagado será luego compensado o recuperado con la institución administradora correspondiente:**

- ▼ El Instituto de Previsión Social, en el caso de los pensionados, de los trabajadores cuyos empleadores no se encuentran incorporados a una Caja de Compensación, respecto de estos mismos trabajadores, cuando se encuentran en goce de un subsidio (por enfermedad o cesantía), de las Instituciones del Estado o reconocidas por éste que tienen a su cargo causantes de esta asignación y, finalmente, respecto de los trabajadores independientes que tenían el beneficio al 1-1-1974;
- ▼ Las Cajas de Compensación de Asignación Familiar o CCAF, respecto de los trabajadores de los empleadores afiliados a ellas, y de estos mismos trabajadores que gocen de subsidio por licencia médica, siempre que no estén afiliados a una ISAPRE, en cuyo caso ésta paga el beneficio del afiliado en goce del subsidio correspondiente;
- ▼ Las A. F. P., respecto de sus pensionados; y
- ▼ Las Compañías de Seguros, en el caso de los pensionados que optaron por la modalidad de renta vitalicia.

Si el monto de las asignaciones supera las cotizaciones, se deberá solicitar la recuperación del remanente ante las mismas instituciones.

La compensación se realizará contra las cotizaciones pagadas en el Instituto de Previsión Social o la Caja de Compensación de Asignación Familiar a que se esté afiliado. **Si el monto de las asignaciones supera las cotizaciones, se deberá solicitar la recuperación del remanente ante las mismas instituciones.**

B En el mes de junio de cada año, solicitar a los trabajadores beneficiarios de asignación familiar, una declaración jurada respecto a haber tenido otros ingresos durante el primer semestre del año y, de existir, sus montos. **Esta obligación no se aplica a aquellos trabajadores que ya se encuentran sobre el techo que da derecho al pago de asignación familiar.**

● **Montos a diciembre de 2011:**

- 1 \$7.170 para remuneraciones de hasta \$187.515
- 2 \$5.064, para remuneraciones desde \$187.516 a \$307.863
- 3 \$1.600, para remuneraciones desde \$307.864 a \$480.162
- 4 Sobre este último monto no hay derecho a asignación.

Los montos se reajustan anualmente en el mes de julio.

7.4 CAJAS DE COMPENSACIÓN DE ASIGNACIÓN FAMILIAR

Se trata de entidades de previsión social y corporaciones de derecho privado que administran prestaciones de Seguridad Social y otorgan beneficios a las personas que están incorporadas al sistema.

Las Cajas de Compensación administran, respecto de sus trabajadores afiliados, el régimen de prestaciones familiares (asignación familiar y asignación maternal) y los regímenes de subsidios de cesantía, de escaso uso, e incapacidad laboral.

Las Cajas administran también el régimen de crédito social y las prestaciones adicionales y complementarias. Entre estas últimas destacan el crédito familiar, centro campestres y vacacionales, turismo familiar, seguros de vida familiar, convenios de salud y dentales, cursos de capacitación y formación profesional, actividades y eventos culturales, etc.

En este amplio abanico de prestaciones, nos concentraremos en la afiliación y desafiliación a una Caja de Compensación:

La afiliación a las Cajas es voluntaria, sin embargo, la opción de afiliarse debe ser acordada entre trabajadores y el empleador.

El acuerdo previo de los trabajadores debe ser adoptado por mayoría absoluta de estos en una reunión convocada al efecto ante un ministro de fe.

Solo excepcionalmente una Caja puede denegar una afiliación.

La desafiliación de una Caja requiere el mismo consorcio de voluntades, y un mínimo de seis meses de afiliación previa.

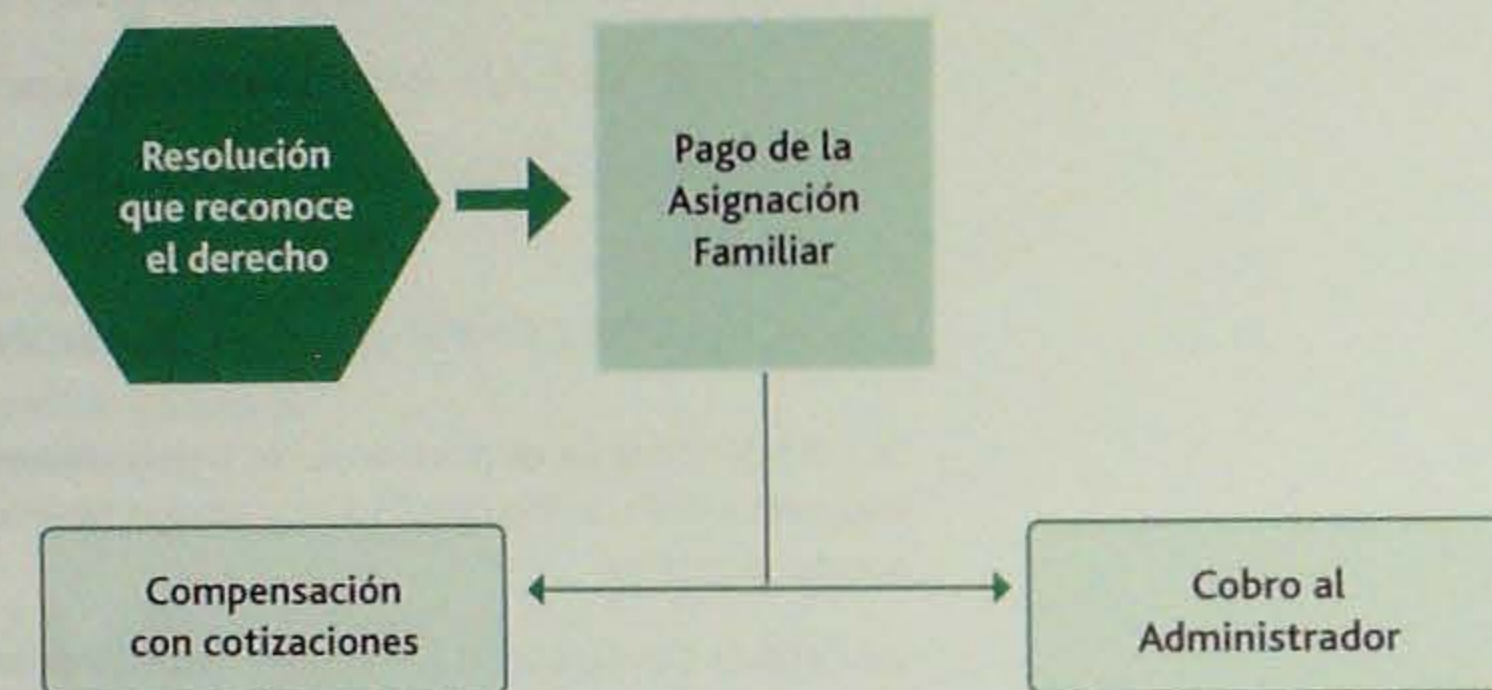
La afiliación a una nueva Caja produce la desafiliación de la anterior.

7.5 PRESTACIONES FAMILIARES Y SOCIALES EN LA EMPRESA

De la misma forma en que el Estado y las Cajas de Compensación operan para brindar prestaciones sociales a las familias, cada empleador puede brindar beneficios a sus trabajadores y a las familias de éstos. Ello usualmente se realiza a través de los contratos y convenios colectivos, siendo las prestaciones más usuales la asignación prenatal, de nupcialidad, de matrimonio, de natalidad y de escolaridad.

- El rol de la empresa en el campo de las prestaciones familiares es desarrollado, en gran medida, a través de sus Servicios de Bienestar. El rango de prestaciones a otorgar es extremadamente amplio.

PRESTACIONES FAMILIARES



8. CAPACITACIÓN

8.1 CONCEPTO

No constituye capacitación la formación que conduce al otorgamiento de un grado académico, siendo ello competencia de la educación formal, no procediendo su financiamiento a través de las franquicias tributarias de la capacitación.

Conforme al Estatuto de Capacitación y Empleo, la capacitación educacional es el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y trabajo, y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los procesos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía.

Adicionalmente, se considera también capacitación, las actividades destinadas a desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los dirigentes sindicales, cuando éstas sean acordadas en el marco de una negociación colectiva o en otro momento, y tengan por finalidad habilitarlos para cumplir adecuadamente con su rol sindical.

No constituye capacitación la formación que conduce al otorgamiento de un grado académico, siendo ello competencia de la educación formal, no procediendo su financiamiento a través de las franquicias tributarias de la capacitación.

Con todo, la ley permite excepcionalmente el financiamiento por este medio de:

- ▶ Módulos de formación en competencias laborales acreditables para la formación de técnicos de nivel superior, conducentes a un título técnico que sean impartidos por los Centros de Formación Técnica autorizados por el Ministerio de Educación.
- ▶ Actividades destinadas a realizar cursos de niveles básico y medio para los trabajadores.
- ▶ Actualización de conocimientos básicos para trabajadores con educación formal básica o media completas y que hayan perdido la capacidad de lectura, escritura y aritmética.

8.2 CONSIDERACIONES PREVIAS

La correcta utilización de la capacitación requiere siempre el conocimiento de las necesidades de la empresa y del mercado al cual está dirigido.

Antes de iniciar acciones de capacitación determine previamente las áreas y los conocimientos que su empresa requiere de forma prioritaria. Tenga en consideración el grado de conocimientos y habilidades preexistentes en sus trabajadores, así como los avances tecnológicos o metodológicos que pudiera haber experimentado su área de actividad, de forma de maximizar la productividad por medio de la capacitación.

Evite los programas que no estén relacionados al quehacer de la empresa, probablemente no puedan hacer uso de beneficios tributarios.

8.3 FORMAS DE CAPACITACIÓN:

Antes de iniciar acciones de capacitación determine previamente las áreas y los conocimientos que su empresa requiere de forma prioritaria.

La capacitación puede ser realizada por las propias empresas o grupos de empresas, por sí mismas, o a través de entidades especializadas en capacitación. En el primer caso, pueden optar por acogerse o no al estatuto de capacitación de la ley 19.518. No hacerlo, implica financiar íntegramente las labores de capacitación, sin beneficio tributario alguno. El tratamiento tributario de esos recursos dependerá de la relación que exista respecto al quehacer de la empresa, a fin de determinar si pueden ser considerados gastos necesarios para producir la renta. Por contrapartida, no acogerse al estatuto de capacitación otorga una mayor flexibilidad en las materias y condiciones en las cuales esa capacitación se efectúe.

Si se opta por acogerse al estatuto de capacitación, las empresas o grupos de empresas que realicen directamente las acciones, serán fiscalizadas por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), el cual velará por el cumplimiento de las condiciones, requisitos, cobertura y calidad de la capacitación ofrecida.

Los trabajadores, beneficiarios de las acciones de capacitación, mantienen su derecho a una remuneración íntegra, cualquiera sea la modificación de sus jornadas de trabajo, pero no dan derecho a remuneración las horas extraordinarias destinadas a ésta.

Con todo, los accidentes sufridos a causa o con ocasión de la capacitación son considerados accidentes del trabajo.

Las empresas con una dotación de 15 o más trabajadores, deberán contar con Comités Bipartitos de Capacitación, cuya función es acordar, evaluar y asesorar respecto a planes de capacitación. Si bien su intervención no es necesaria para la realización de programas, su acuerdo al respecto da derecho a un beneficio adicional en el financiamiento.

Una segunda opción de capacitación, es realizada a través de organismos especializados en ellas, las OTEC y OTIC.

Las OTEC (organismos técnicos de capacitación), son personas jurídicas con giro exclusivo en capacitación, Universidades, Institutos Profesionales y Centros de Formación Técnica reconocidos por el Ministerio de Educación, así como Municipalidades, todos ellos inscritos en el registro que para estos efectos lleva el SENCE. Solamente las OTEC pueden realizar acciones de capacitación con derecho a beneficios tributarios o financiadas directamente por el Estado.

Por su parte, las OTIC (organismos técnicos intermedios para capacitación), son entidades que sirven de nexo entre las empresas a ellos afiliadas y las OTEC. Promocionan, organizan y supervisan programas de capacitación, pero no pueden realizarlos directamente.

8.4 FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN

Como indicamos, si la capacitación la realiza la propia empresa, sin acogerse al Estatuto carece de beneficios tributarios, siendo calificado o no como gasto según guarde relación con la actividad de la empresa.

En cambio, si se opta por utilizar el Estatuto de Capacitación, los costos en que incurran las empresas, ya sea por desembolsos en las acciones de capacitación o aportes a las OTIC, pueden compensarse con las obligaciones tributarias, en las siguientes condiciones:

Ser contribuyente de primera categoría del impuesto a la renta. Excepto rentas exclusivas de las letras c) y d) del artículo 20 de dicha ley.

Que el curso de capacitación se encuentre inscrito en el SENCE.

Límites:

El monto máximo que puede aprobarse para descontar de impuestos es el 1% de las remuneraciones imponibles en el año.

Si la planilla anual es superior a 35 UTM e inferior a 45, y se registran cotizaciones previsionales pagadas, se podrá descontar la suma de 7 UTM; si es de 45 UTM o más, podrá descontar un mínimo de 9 UTM.

El valor concreto a aprobar depende de las horas cronológicas de capacitación, cuyo valor máximo, para el 2011, fue de \$4.000.

Las empresas deben contribuir directamente al financiamiento de la capacitación en un 50%, si las remuneraciones mensuales de los trabajadores capacitados están entre 25 y 50 UTM; en un 80%, si superan las 50 UTM.

El costo de la capacitación no puede comprender el gasto por remuneraciones de los trabajadores capacitados.

El exceso por sobre el 1% antes indicado, se considerará gasto necesario para producir la renta.



8.5 CONTRATOS Y CAPACITACIÓN

Es interesante destacar que existen algunas figuras especiales respecto a la capacitación.

Con anterioridad a la relación laboral, es posible realizar capacitación siempre que sea necesario para el buen funcionamiento de la empresa o existan factores de estacionalidad, y se celebre un contrato de capacitación con el eventual trabajador. Por éste, el eventual empleador se obliga a entregar a través de un organismo capacitador, las competencias y destrezas laborales para desempeñar una actividad determinada en la empresa, y el eventual trabajador, a cumplir dicho programa. En el mismo, puede incluirse un módulo práctico a desarrollarse en la empresa cuando fuere necesario para la habilitación laboral. Estos contratos, se encuentran limitados a un total de dos meses, incluidas eventuales prórrogas, y no pueden celebrarse más de una vez por año entre las mismas partes.

Durante la relación laboral existen beneficios adicionales para los contratos de aprendizaje. Estos contratos son similares a los de capacitación, pero dan lugar a una relación laboral. No obstante, los aprendices no están sujetos al Ingreso Mínimo Mensual, sus condiciones no pueden regularse por negociación colectiva y solo pueden celebrarse con menores de 21 años.

Con anterioridad a la relación laboral, es posible realizar capacitación siempre que sea necesario para el buen funcionamiento de la empresa o existan factores de estacionalidad, y se celebre un contrato de capacitación con el eventual trabajador.

Existen algunas obligaciones adicionales:

Solo pueden ser ocupados en trabajos propios del programa de aprendizaje.

Deben tener un guía que sea para el trabajador de la empresa.

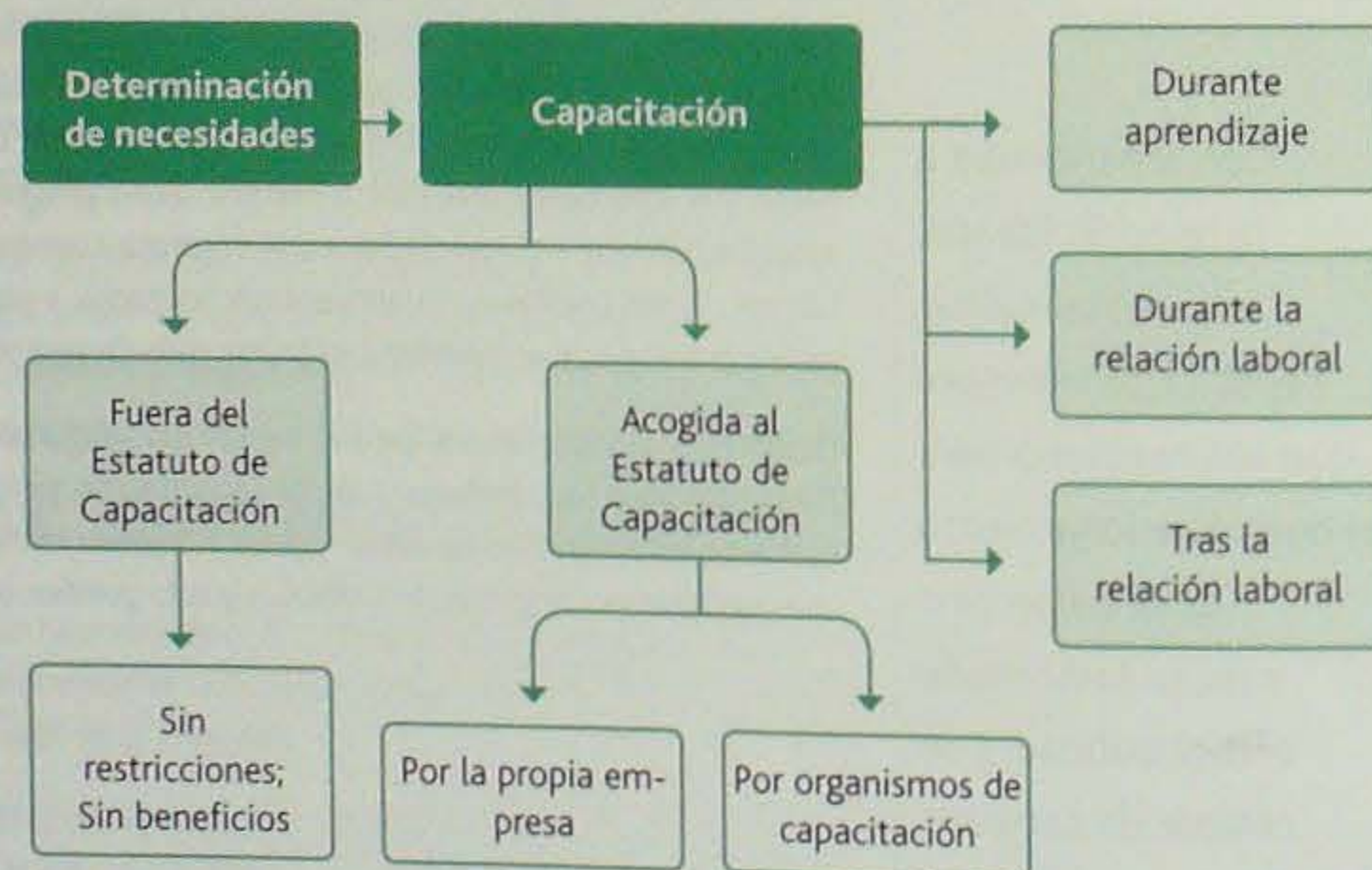
La vigencia máxima de contrato es de dos años.

Los empleadores que contraten aprendices bajo las exigencias del Estatuto de Capacitación, tienen derecho a una bonificación mensual del 40% del Ingreso Mínimo Mensual por aprendiz, por los primeros doce meses del contrato, destinados a compensar los gastos de formación; y por una sola vez hasta 10 UTM por aprendiz para financiar los costos de la enseñanza relacionada.

Finalmente, hay que destacar que la capacitación puede extenderse hasta 5 meses tras el término de la relación laboral, en la medida que las acciones de capacitación hayan sido informadas al SENCE al menos un día antes de que comiencen y la última remuneración del trabajador no exceda de 25 UTM.

- Elija planes de capacitación que sean de utilidad para incrementar la productividad de sus trabajadores.
- El acceso a beneficios tributarios por capacitación tiene por contrapartida una menor libertad de elección.
- La capacitación no puede conducir a la entrega de un grado académico.

CAPACITACIÓN



Bibliografía

A. TEXTOS

Héctor Humeres, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo III, Derecho de la Seguridad Social, Editorial Jurídica de Chile (Santiago, 2011).

Patricio Novoa, Derecho de la Seguridad Social, Editorial Jurídica de Chile (Santiago, 1977).

Francisco Walker, Derecho de las Relaciones Laborales, Editorial Universitaria (Santiago, 2003).

Hugo Cifuentes, El Sistema de Seguridad Social chileno vigente. Visión y análisis de: Pensiones, Salud y enfermedad; Accidentes del Trabajo, Enfermedades Profesionales; Cesantía, Prestaciones familiares, Subsidios, en Revista Laboral Chilena, abril (2010), pp.63-75 y mayo (2010), pp.73-85

B. LEYES

Código del Trabajo.

Decreto Ley N° 3.500, de 1980. Sistema de Pensiones.

Ley N° 19.728. Seguro de Desempleo.

Ley N° 19.518. Estatuto de Capacitación y Empleo.

Ley N° 18.833. Estatuto General de Cajas de Compensación de Asignación Familiar.

Ley N° 17.322. Cobranza General de Cotizaciones.

Ley N° 16.744. Seguro Social de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Decreto con Fuerza de Ley N° 1, de 24 de abril de 2006, texto refundido, coordinado y sistematizado del Decreto Ley N° 2.763, de 1979 y de las leyes N° 18.933 y 18.469.

Decreto con Fuerza de Ley N° 150, de 25 de marzo de 1982. Normas sobre Sistema Único de Prestaciones Familiares y Sistema de Subsidios de Cesantía para los trabajadores de los Sectores Privado y Público.

Decreto con Fuerza de Ley N° 44, de 24 de julio de 1978. Normas comunes para los Subsidios por Incapacidad Laboral de los trabajadores dependientes del Sector Privado.

Decreto Supremo N° 54, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 17 de diciembre de 2008. Reglamento del Subsidio Previsional a los trabajadores jóvenes.

Decreto Supremo N° 3, Ministerio de Salud, de 28 de mayo de 1984. Reglamento de Licencias Médicas.

Decreto Supremo N° 40, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 7 de marzo de 1969. Reglamento sobre Prevención de Riesgos Profesionales.

Decreto Supremo N° 101, Ministerio del Trabajo y Previsión Social, de 7 de junio de 1968. Reglamento de la ley 16.744.