



Reforma previsional

La reforma previsional, Ley 20255 en Chile, implementada en 2008, buscó transformar el sistema de pensiones para abordar sus deficiencias. Introdujo el pilar solidario, compuesto por el pilar solidario de pensiones y el aporte previsional solidario, dirigidos a apoyar financieramente a quienes tienen bajos ingresos en su jubilación.

Además, la reforma modificó el cálculo de pensiones, adoptando un modelo basado en cotizaciones individuales y solidaridad entre afiliados. También contempló ajustes en la edad de jubilación para fomentar una prolongación de la vida laboral.

Ley de Honorarios 21133

La Ley de Honorarios 21133, promulgada en septiembre de 2005 en Chile, es una legislación fundamental que regula los honorarios profesionales en diversas áreas, desde abogados hasta ingenieros. Destaca por establecer honorarios mínimos sugeridos, promoviendo así la equidad y transparencia en las relaciones contractuales. Su enfoque va más allá de la protección de los profesionales, abarcando la garantía de prácticas éticas y transparentes en sus interacciones con los clientes.

Esta normativa no solo fija tarifas mínimas, sino que también busca asegurar una remuneración justa para los profesionales y claridad en los contratos.

Ley de Inclusión Laboral 21015

La Ley de Inclusión Laboral 21015, promulgada en Chile el 3 de febrero de 2018, marca un hito legislativo al promover la inclusión de personas con discapacidad en el ámbito laboral. Esta legislación busca eliminar barreras y garantizar oportunidades equitativas, exigiendo a empresas con 100 o más trabajadores reservar un porcentaje mínimo de puestos para personas con discapacidad, con sanciones por incumplimiento.

Además de la reserva, la ley fomenta la inclusión mediante medidas de accesibilidad y adaptación de entornos laborales. Se destaca la creación de un Registro Nacional de Personas con Discapacidad en busca de empleo, facilitando la conexión entre empleadores y personas con discapacidad.

Ley SANNA

La Ley SANNA (seguro de acompañamiento de niños y niñas) en Chile establece un seguro obligatorio para padres y madres trabajadoras de niños y niñas con condiciones graves de salud, comprendidos entre 1 y 15 o 18 años. El beneficio permite a los progenitores ausentarse justificadamente del trabajo por un tiempo determinado para brindar atención, acompañamiento o cuidado personal a sus hijos, recibiendo un subsidio que reemplaza total o parcialmente su remuneración.

Para acceder al seguro, es necesario que el trabajador esté afiliado al seguro y se incorpore al establecido por normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades previsionales.

Volvamos atrás y resolvamos las preguntas que se realizaron al inicio de la semana.

1. ¿Cómo impacta la reforma previsional en los procedimientos organizacionales para garantizar la protección del trabajador, especialmente en términos de seguridad social y beneficios de jubilación?

La reforma previsional impacta los procedimientos organizacionales al modificar la forma en que se gestionan y proporcionan los beneficios de seguridad social y jubilación, requiriendo una adaptación organizacional para cumplir con las nuevas disposiciones legales y garantizar la protección del trabajador en el ámbito previsional.

2. ¿Cuáles son las implicaciones y medidas organizacionales que deben adoptarse para cumplir con las disposiciones de la Ley de Honorarios 21133 en el contexto de la protección laboral, asegurando condiciones justas y equitativas para los trabajadores independientes?

Para cumplir con las disposiciones de la Ley de Honorarios 21133, las organizaciones deben adoptar medidas proactivas que promuevan condiciones justas y equitativas para los trabajadores independientes, asegurando transparencia, ética y cumplimiento efectivo de las tarifas mínimas establecidas por la legislación.

3. Considerando la Ley de Inclusión Laboral 21015 y sus objetivos de promover la integración de personas con discapacidad en el ámbito laboral, ¿cómo pueden las organizaciones ajustar sus prácticas y políticas para asegurar un ambiente inclusivo y respetuoso de los derechos de estos trabajadores?

Para asegurar un ambiente de trabajo inclusivo y respetuoso de los derechos de las personas con discapacidad, las organizaciones deben adoptar un enfoque integral que abarque desde políticas de contratación hasta adaptaciones físicas y tecnológicas, promoviendo una cultura institucional que celebre la diversidad y la inclusión.