

SEGURO DE CESANTIA

26 de junio de 2008

Lily Paola Alcaino Gutierrez
Abogado

SEGURO DE CESANTIA

Creado mediante la Ley N° 19.728, vigente desde el 1 de Octubre del 2002, el Seguro de Cesantía constituye un instrumento de la red de protección social en Chile. Consiste en un seguro obligatorio de cesantía, en favor de los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, que inicien o reinicien actividades laborales con posterioridad a la entrada en vigencia de la ley

BASES DEL SISTEMA

El diseño del Seguro de Cesantía combina un esquema de ahorro obligatorio sobre la base de Cuentas Individuales por Cesantía que son patrimonio de los trabajadores, con la creación de un Fondo Solidario que opera como fuente de financiamiento complementario al ahorro individual para asegurar el pago de beneficios mientras el trabajador se encuentre cesante.

De este modo, el Seguro de Cesantía tiene dos componentes:

•**Sistema de Cuentas Individuales por Cesantía.** Se constituye sobre la base de cotizaciones mensuales de empleadores y trabajadores y son de propiedad del trabajador.

•**Fondo de Cesantía Solidario.** Se financia con una fracción de la cotización total del empleador y un aporte de recursos fiscales. Opera en forma complementaria al sistema de cuentas individuales, con el objetivo de garantizar financiamiento hasta por 5 meses a quienes hayan sido despedidos por necesidades de la empresa, caso fortuito o fuerza mayor.

Temas:

Afiliación

Funcionamiento

Financiamiento

Beneficios otorgados

Administración

Inversiones de los Fondos de Cesantía

Comisión de Usuarios

Apoyo a la búsqueda de empleo (Bolsa Nacional de Empleo)

AFILIACION

Todos los trabajadores y trabajadoras que laboren en Chile acogidos al Código del Trabajo tienen derecho al Seguro de Cesantía.

Los trabajadores que han sido contratados a partir del 2 de octubre del 2002, son afiliados por Ley obligatoriamente al Seguro de Cesantía.

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

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

El Seguro de Cesantía no incluye a:

•Los empleados públicos, pues para ellos rige el Estatuto Administrativo

•Los funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden

•Los trabajadores independientes o por cuenta propia

•Los menores de 18 años

•Los pensionados, excepto aquellos pensionados por invalidez parcial

•Trabajadoras de casa particular, ya que están acogidos a otro tipo de protección

•Los trabajadores con contrato de aprendizaje

AFILIACION

Para aquellos trabajadores que firmaron un nuevo contrato desde el 2 de octubre de 2002 en adelante la afiliación al seguro es obligatoria y automática. La afiliación debe ser comunicada por el empleador a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, AFC Chile, dentro de los 15 días posteriores al contrato. Esto debe hacerlo a través de un formulario denominado "Aviso de Iniciación de Servicios", que debe contener todos los datos del trabajador. Este formulario está disponible en cualquier Centro de Atención de Afiliados (C.A.A.), que corresponde en la red de agencias de AFP a lo largo del país, y en la página WEB de AFC Chile www.afchile.cl

En el caso de los trabajadores que se incorporan al sistema en forma voluntaria, deben llenar el formulario denominado "Solicitud de Afiliación al Seguro de Cesantía". Para estos efectos puede concurrir a un Centro de Atención a los Afiliados o encontrarlo en la página WEB de AFC Chile www.afchile.cl Es requisito indispensable presentar la cédula de identidad legalmente válida, y adjuntar una fotocopia legible por ambos lados al formulario

FUNCIONAMIENTO

El Seguro de Cesantía fue diseñado para proteger a los trabajadores cuando éstos quedan cesantes, con ingresos monetarios, asistencia para la búsqueda de un nuevo trabajo y otros beneficios tales como el acceso a un plan de salud a través de FONASA, asignaciones familiares y capacitación. Mediante el Seguro de Cesantía, las personas que quedan cesantes mantendrán algún nivel de ingreso, facilitando además la situación de aquellas personas que renuncian en búsqueda de nuevos puestos de trabajo.

Trabajadores con contrato indefinido

Si el trabajador/a :

- ✓ renuncia voluntariamente a su empresa o, es despedido por alguna causal atribuible a él, y
- ✓ ha registrado 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas al seguro.

Podrá retirar desde su cuenta individual **tantos giros como años de cotizaciones tenga en el seguro, con un máximo de 5**. En este caso, el trabajador/a cesante sólo podrá acceder al dinero acumulado en su cuenta individual.

Si el trabajador/a :

- ✓ es despedido por su empresa por las causales 159, N° 6 (caso fortuito o fuerza mayor) o 161 (necesidades de la empresa) (ambas del código del Trabajo) y
- ✓ ha registrado 12 cotizaciones mensuales continuas al seguro

Tiene derecho a: **Hasta 5 cuotas** cuyos montos van decreciendo, las que se financian con los fondos acumulados en su cuenta de capitalización individual más los beneficios que entrega el Fondo Solidario.

Para acceder al **Fondo Solidario**, los trabajadores deben cumplir con los siguientes requisitos:

- Registrar a lo menos 12 cotizaciones mensuales continuas en el Seguro;
- Haber sido despedido por necesidades de la empresa o caso fortuito o fuerza mayor;
- Encontrarse cesante al momento de la solicitud; y
- Que los recursos de su Cuenta Individual sean insuficientes para los períodos, montos y porcentajes que se detallan a continuación

FUNCIONAMIENTO

ART. 25 VALORES SUPERIORES E INFERIORES

| Meses | % Prom. Rem. Ult. 12 meses | Valor Superior (\$) | Valor Inferior (\$) |
|---------|----------------------------|---------------------|---------------------|
| Primero | 50% | \$148.360 | \$77.146 |
| Segundo | 45% | \$133.523 | \$64.091 |
| Tercero | 40% | \$118.687 | \$54.597 |
| Cuarto | 35% | \$103.851 | \$45.695 |
| Quinto | 30% | \$89.015 | \$35.607 |

Vigencia 01.02.2008 al 31.01.2009

Trabajadores contratados a plazo o para una obra, trabajo o servicio determinado

No importando la razón de término del contrato de trabajo, el trabajador podrá retirar el total de los fondos acumulados en su Cuenta Individual por cesantía en **un solo pago**, si registra 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas en el seguro.

INCOMPATIBILIDADES

- ✓ Los **convenios colectivos vigentes** que incorporen dentro de sus normas sistemas indemnizatorios adicionales a lo que establece el Código del Trabajo no son alterados por la Ley de Seguro de Desempleo. La Ley establece que los trabajadores que ingresen a una empresa donde existe un convenio o contrato colectivo, pueden incorporarse al sistema indemnizatorio contemplado en éste, de común acuerdo con su empleador.

Además, se establece que la incorporación a alguno de estos contratos o convenios no permite que la empresa o el trabajador puedan eximirse de la obligación de cotizar al Seguro.

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

- ✓ No obstante, estar afiliado al Seguro de Cesantía es incompatible con recibir los beneficios del "Subsidio de Cesantía", que tradicionalmente ha operado a través de los Municipios.

INCOMPATIBILIDADES

DESCUENTO POR INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIOS:

Si el contrato termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios prevista en el inciso segundo del artículo 163 del mismo cuerpo legal. Se imputará a esta indemnización la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador (1,6%) más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan. En ningún caso se podrá tomar en cuenta el monto constituido por los aportes del trabajador, para los efectos de la imputación a que se refiere.

FUNCIONAMIENTO

Los trabajadores que se pensionen por cualquier causa, con excepción de los afiliados pensionados por invalidez parcial, pueden disponer en un solo giro de los fondos acumulados en su Cuenta Individual por Cesantía (CIC).

Para tales efectos, deberá suscribir un formulario de solicitud de beneficios por pensión en alguno de los Centros de Atención de Afiliados de la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC) presentando su cédula nacional de identidad y la última liquidación de pago de pensión.

El trabajador pensionado, a contar de la fecha del retiro del giro único, quedará exento de la obligación de cotizar para el Seguro de Cesantía.

FUNCIONAMIENTO

- ✓ El dinero que se acumula en una cuenta individual es de propiedad del afiliado, gana rentabilidad y no paga impuestos al momento del retiro.
- ✓ En el caso del trabajador con contrato a plazo fijo, por obra o faena, éste no aporta de su bolsillo, la cotización del 3% (con un tope de sueldo de UF 90) es de cargo del empleador.
- ✓ Si el trabajador nunca queda cesante, al jubilar podrá retirar en un solo giro todos sus fondos ahorrados y sin pagar impuestos.
- ✓ En caso de fallecimiento, los recursos acumulados en la cuenta individual del trabajador constituyen herencia. Jamás se pierden.
- ✓ El Seguro de Cesantía es complementario a los acuerdos pactados con el empleador en las negociaciones colectivas y/o con las políticas corporativas de beneficios por despido.
- ✓ En caso de cumplir con los requisitos, y no contar con suficientes fondos en la CIC, el Fondo de Cesantía Solidario aportará a financiar un requisito mínimo.

FINANCIAMIENTO

- Un 0,6% de las remuneraciones imponibles, de cargo del trabajador, que se destina íntegramente a la Cuenta Individual por Cesantía.
- Un 2,4% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador. Dos tercios de esta cotización se abonan en la cuenta personal del afiliado y un tercio se destina al Fondo Solidario.
- Un aporte del Estado al Fondo Solidario, que ascenderá anualmente a un total de 225.792 Unidades Tributarias Mensuales (UTM) cuando el sistema se encuentre en régimen (1), las que se enterarán en 12 cuotas mensuales de 18.816 UTM.
- La cotización de los trabajadores contratados a plazo o para una obra, trabajo o servicio determinado, sólo será de cargo del empleador y corresponderá al 3% de las remuneraciones imponibles, la que se abonará íntegramente en su Cuenta Individual de Cesantía.
- Las cotizaciones antes referidas tienen el carácter de previsionales. Las cotizaciones se calculan hasta el tope máximo de remuneración equivalente a 90 UF consideradas al último día del mes anterior al pago (2)

(1) Esta cifra corresponde al aporte estatal que se alcanzará a contar del séptimo año de operación del Seguro, es decir, a partir del año 2009. El valor de la UTM a diciembre de 2007 es de \$ 34.222.

(2) Si el trabajador es dependiente de más de un empleador, este tope rige por cada relación laboral.

FINANCIAMIENTO



BENEFICIOS OTORGADOS

El trabajador cesante que tiene acceso a los beneficios del Seguro de Cesantía, puede continuar recibiendo:

- Prestaciones de salud a través de Fonasa
- Asignación familiar si son beneficiarios de los dos primeros tramos (salarios mensuales hasta \$231.000 aprox.). Este beneficio se extiende sólo a beneficiarios del Fondo de Cesantía Solidario.

| Asignación Familiar | | | |
|---------------------|------------|------------|----------|
| Tramo | Desde | Hasta | Monto |
| A | \$ 0 | \$ 135.124 | \$ 5.393 |
| B | \$ 135.125 | \$ 264.667 | \$ 4.223 |
| C | \$ 264.668 | \$ 412.791 | \$ 1.379 |
| D | \$ 412.792 | y más... | \$ 0 |

Información vigente desde 01/07/2007 al 30/06/2008

BENEFICIOS OTORGADOS

Si el trabajador que está haciendo uso de sus beneficios con cargo a la Cuenta Individual por Cesantía, encuentra trabajo antes de haber transcurrido el número de meses a los que tenía derecho a giro (que pueden ser desde uno a cinco meses según sea su antigüedad en el empleo), se le pagará el beneficio correspondiente al mes en que encontró el empleo, así como también podrá optar a recibir el pago del mes siguiente. También el trabajador, si así le prefiriere, puede optar a mantener los recursos en su cuenta individual, a fin de ser utilizados en otra oportunidad.

Aquellos trabajadores que obtengan beneficios del Fondo de Cesantía Solidario verán automáticamente suspendido su beneficio al encontrar un nuevo empleo.

El Seguro de Cesantía permite al trabajador enfrentar de mejor manera el desempleo y lo apoya en la búsqueda de un nuevo empleo. La ley garantiza que los recursos que aporta el trabajador a su cuenta personal son de su exclusivo uso y propiedad.

ADMINISTRACIÓN

AFC Chile S.A. (www.afcchile.cl) ganó la licitación que le permite administrar el Seguro de Cesantía hasta el año 2012. Esta empresa es la responsable de recibir las cotizaciones de los empleadores, acreditar los dineros en los fondos de cesantía, invertir los recursos de esos fondos de acuerdo a lo establecido en la Ley, atender las dudas y consultas del público, solucionar los reclamos de trabajadores y empleadores, y otorgar las prestaciones por cesantía. Por su parte, la Superintendencia de AFP es el organismo público encargado de la supervigilancia, control y fiscalización de la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, AFC Chile S.A. Para ello cuenta con las mismas facultades que el decreto ley N° 3.500 y el decreto con fuerza de ley N° 101, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ambos de 1980, le otorgan respecto de sus fiscalizados. Dicha Superintendencia es quien tiene la autoridad para fijar la interpretación de la legislación y reglamentación del Seguro, la que es de carácter obligatorio para la Sociedad Administradora, y dictar normas de carácter general para su aplicación.

ADMINISTRACIÓN

Los servicios que presta la sociedad administradora del Seguro de Cesantía, AFC Chile, son los siguientes:

- ✓ Recaudar las cotizaciones obligatorias tanto al trabajador como al empleador.
- ✓ Cobrar las cotizaciones o aportes que estén impagos o no hayan sido declarados oportunamente.
- ✓ Abonar tanto las cotizaciones en las cuentas individuales como los aportes que efectúa el Estado en el fondo solidario, manteniendo ambos fondos actualizados.
- ✓ Invertir los fondos de cesantía en los valores que la Ley permite, de modo de lograr para los afiliados la mejor rentabilidad y seguridad.
- ✓ Tramitar y otorgar los beneficios, manteniendo oficinas y agencias y sistemas computacionales modernos que permita a todos sus afiliados su fácil cobro.
- ✓ Enviar los antecedentes necesarios de los beneficiarios del Seguro de Cesantía a las oficinas laborales de las Municipalidades (OMIL) que correspondan a los domicilios de los afiliados o que se encuentren más próximas a ellos.

La AFC cobra una comisión de aproximadamente **0,05% mensual** sobre el saldo administrado. Eventualmente esta comisión puede subir o bajar dependiendo de la rentabilidad que obtengan los fondos de cesantía comparado con el fondo E del sistema de pensiones. Esta comisión se cobra cada vez que usted cotiza.

ADMINISTRACIÓN

La Superintendencia de AFP es el organismo público encargado de la supervigilancia, control y fiscalización de la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, AFC Chile S.A. Para ello cuenta con las mismas facultades que el decreto ley N° 3.500 y el decreto con fuerza de ley N° 101, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, ambos de 1980, le otorgan respecto de sus fiscalizados. Dicha Superintendencia es quien tiene la autoridad para fijar la interpretación de la legislación y reglamentación del Seguro, la que es de carácter obligatorio para la Sociedad Administradora, y dictar normas de carácter general para su aplicación.

INVERSION DE LOS FONDOS DE CESANTIA

Los recursos del Fondo de Cesantía y del Fondo de Cesantía Solidario son invertidos en los instrumentos financieros que la ley autoriza para el **Fondo de Pensiones Tipo E**, de acuerdo a los límites que el Banco Central establece para ese fondo. Es decir, los recursos de los fondos de cesantía sólo se invierten en instrumentos de renta fija, ya sea en el mercado nacional o extranjero y están sujetos a las mismas normas legales y reglamentarias que los fondos de pensiones.

Actualmente se autoriza la inversión en instrumentos estatales, bonos, letras hipotecarias, instrumentos extranjeros, depósitos a plazo y otros.

El objetivo de esta regulación es asegurar que los fondos de cesantía sean invertidos en instrumentos de bajo riesgo y que los fondos puedan contar rápidamente con liquidez en caso de aumentos fuertes de la tasa de desempleo.

Las transacciones de instrumentos financieros que involucren recursos de los fondos de cesantía sólo se pueden realizar en mercados expresamente autorizados para ello y que cumplan ciertos requisitos mínimos, con objeto de asegurar transparencia y equidad en las transacciones de instrumentos con recursos de los fondos de cesantía.

COMISION DE USUARIOS

La Ley N° 19.728 sobre el seguro obligatorio de cesantía establece la creación de una Comisión de Usuarios. El DS. N° 49, de 29 de octubre de 2001, reglamenta el funcionamiento de dicha Comisión. La Comisión tiene como función conocer los criterios y procedimientos empleados por la Sociedad Administradora para administrar los Fondos de Cesantía y el pago de las prestaciones a que está obligada

La Comisión de Usuarios está compuesta por:

- 1.- Tres representantes de los empleadores, cotizantes del Seguro de Cesantía, designados por la organización empresarial de mayor representatividad del país;
José San Francisco, de la SONAMI
Hernán Mena, de la SOFOFA
Cristián Boetsch, de la Cámara Chilena de la Construcción
- 2.- Tres representantes de los trabajadores, cotizantes del Seguro de Cesantía, designados por la organización de trabajadores de mayor representatividad del país;
Arturo Martínez Molina
Hernán Bravo Aravena
Guillermo Scherping Villegas
- 3.- Un académico, quien preside la Comisión.
La presidenta es Andrea Repetto

Los miembros de la Comisión duran tres años en sus funciones, pudiendo ser reelegidos por un nuevo periodo.

BENEFICIOS OTORGADOS

Para obtener prestaciones con cargo a la Cuenta Individual por Cesantía el trabajador debe registrar en ésta un mínimo de 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al Seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho conforme a la ley.

Tienen derecho a solicitar prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario los trabajadores que registren al menos 12 cotizaciones mensuales continuas en este Fondo, en el periodo inmediatamente anterior al término del contrato de trabajo, que hayan sido despedidos por las causales previstas en el N° 6 del artículo 159 del código del Trabajo, es decir caso fortuito o fuerza mayor o en el artículo 161, necesidades de la empresa y siempre que los recursos de su cuenta individual por cesantía sean insuficientes para obtener una prestación por cesantía de acuerdo a los montos establecidos por la Ley.

Los trabajadores contratados a plazo o para una obra, trabajo o servicio determinado, pueden retirar en un solo giro el total acumulado en la Cuenta Individual por Cesantía, una vez acreditado el término del contrato de trabajo y un mínimo de seis cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, desde su afiliación al Seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho conforme a la ley.

COMISION DE USUARIOS

La Comisión no está facultada para intervenir en la administración de la Sociedad Administradora y los Fondos de Cesantía. Sus miembros pueden, sin embargo, concurrir a la junta de accionistas de la Sociedad, con derecho a voz pero sin derecho a voto.

Para cumplir con sus obligaciones, la Comisión podrá pedir a AFC Chile, entre otros:

Copia de las actas de la Junta de Accionistas y de la memoria anual

Informes relativos a los criterios y procedimientos utilizados por dicha Sociedad Administradora para cumplir con sus obligaciones.

La Comisión deberá emitir cada año, dentro de los dos meses siguientes a la realización de la junta anual de accionistas de la Sociedad Administradora, un informe que contenga los resultados y conclusiones de sus observaciones.

APOYO A LA BUSQUEDA DE EMPLEO

La Bolsa Nacional de Empleo es un sistema de información que funciona en Internet (www.bolsadeempleo.cl), para facilitar la tarea de intermediación laboral de los municipios, haciendo más eficiente el proceso de pareo entre oferta y demanda de empleo. Además permite canalizar la oferta de capacitación que el SENCE ofrece a través de la OMIL y de otros beneficios administrados por estas oficinas. Además permite a las OMIL certificar que los beneficiarios del Seguro de Cesantía cumplan con los requisitos para acceder a dicho beneficio.

La BNE es completamente gratuita para trabajadores y empleadores, está diseñada para facilitar que oferta y demanda de empleo se encuentren en menos tiempo y a menor costo para trabajadores y empresas. La Bolsa resuelve problemas de costos en la búsqueda de empleo, ya que ayuda al trabajador en la confección de currículo, la certificación de documentos y concertación de entrevistas y permite a los empleadores obtener una selección de candidatos que cumplen con el perfil requerido.

APOYO A LA BUSQUEDA DE EMPLEO

Dado que tradicionalmente la función de asistencia en la búsqueda de un nuevo empleo para los trabajadores cesantes ha recaído en las Municipalidades, las que poseen una Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) especialmente para desarrollar estas funciones, la asistencia que entrega el Seguro de Cesantía se apoya en estas instituciones que ahora conforman una red.

Las OMIL (Oficinas Municipales de Intermediación Laboral) cuentan con la asesoría técnica del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE, www.sence.cl).

La Bolsa Nacional de Empleo posibilita que los trabajadores cesantes entreguen sus antecedentes curriculares a sólo una de estas oficinas –la de su comuna–, y que estos datos estén a disposición de todas las OMIL del país, aumentando así las posibilidades de contratación en un nuevo empleo.

Asimismo, este sistema informático, que está disponible en el sitio Internet <http://www.bolsadeempleo.cl>, permite que las empresas ingresen en línea sus necesidades de trabajadores, facilitando así el encuentro entre las fuentes de trabajo y los trabajadores que pueden ocupar esas vacantes.

Todas las empresas que deseen contratar trabajadores pueden ingresar gratuitamente sus requerimientos a la BNE. Para ello, deben contactarse con la OMIL de su comuna. Un responsable en esta oficina le entregará una clave de acceso a la empresa para que esta ingrese directamente sus vacantes y la OMIL gestione estos requerimientos.

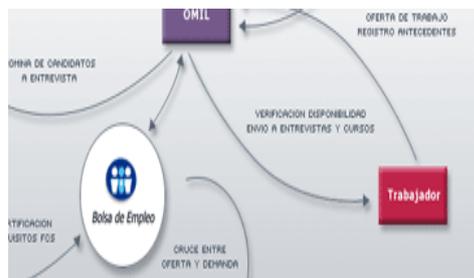
APOYO A LA BUSQUEDA DE EMPLEO

La BNE incorpora ofertas y demandas de empleo. Luego, realiza una búsqueda de los perfiles requeridos por las empresas y arroja una lista de candidatos. Los candidatos son contactados por la OMIL quien coordina entrevistas para cada uno de ellos. Finalmente, la empresa puede contratar a los trabajadores que le parezcan adecuados y/o pedir una nueva búsqueda.

La administración de la BNE estará a cargo de la Administradora de Fondos de Cesantía de Chile S. A. (AFC).

La supervisión del sistema está a cargo de la Superintendencia de AFP (SAFP) en conjunto con el SENCE. Por una parte, la SAFP supervisará al administrador del sistema (AFC). Por otra, el SENCE velará porque las OMIL desarrollen sus labores de la mejor forma posible.

APOYO A LA BUSQUEDA DE EMPLEO



APOYO A LA BUSQUEDA DE EMPLEO

Actividad de la Bolsa Nacional de Empleo

Actividad mes actual (*)

| | |
|---|--------|
| Cantidad de Trabajadores registrados | 18.188 |
| Cantidad de ofertas de trabajo ingresadas | 1.282 |
| Cantidad de vacantes ofrecidas | 4.134 |

