

CARTILLA TRIBUTARIA

Alcances al Seguro de Cesantía con modificaciones
introducidas por la Ley 20.351 del año 2009.
(Primera Parte)

01

Octubre | 2011

INTRODUCCIÓN

A continuación se hará un comentario de una manera más o menos completa de los beneficios y obligaciones que contienen las disposiciones sobre seguro de cesantía vigentes en Chile.

También se entregarán algunas instrucciones para ser cumplidas que emanan de la sociedad Administradora de Fondo de Cesantía (AFC) y otras impartidas por la Superintendencia de Pensiones mediante diferentes circulares que se detallan a continuación

ORIGEN DEL SEGURO DE CESANTÍA Y LOS PROPÓSITOS DE SU CREACIÓN

El seguro de cesantía es un instrumento de protección social destinado a proteger a las personas que quedan cesantes ya sea por causas voluntaria o involuntarias, creado mediante la Ley 19.728, vigente desde el 01 de octubre de 2002, y modificada por la Ley N° 20.328 vigente desde el 01 de mayo de 2009.

Es obligatorio para los trabajadores dependientes mayores de 18 años y regidos por el Código del Trabajo que inician una relación laboral con fecha igual o posterior al 02 de octubre de 2002. La incorporación es voluntaria para aquellos que firmaron un contrato de trabajo antes de esa fecha.

REQUISITOS QUE DEBEN TENER LOS TRABAJADORES PARA TENER DERECHO A LAS PRESTACIONES CON CARGO A LA CUENTA INDIVIDUAL DE CESANTÍA (CIC)

- **TRABAJADORES CON CONTRATO A PLAZO O PARA UNA OBRA, TRABAJO O SERVICIO DETERMINADO.**

Independiente de la causal de cese de su relación laboral, tendrá derecho a retirar el saldo disponible de su cuenta individual; si cumple el requisito de tener a lo menos 6 cotizaciones mensuales, continuas o discontinuas, desde la fecha de su afiliación al Seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro registrado en su cuenta individual.

Un trabajador cuyo contrato de trabajo a plazo fijo, servicio o por obra se transforma en indefinido podrá obtener prestaciones con cargo a su CIC registrando 12 cotizaciones continuas o discontinuas al momento del término del contrato, ya sea que éstas fueron generadas en función de su contrato temporal o el actual indefinido.

- **TRABAJADORES CON CONTRATO A PLAZO INDEFINIDO**

Independiente de la causal de cese de su relación laboral ya sea si la causal de término del contrato de trabajo corresponde a alguna de las señaladas, en los números 1, 2, y 6 del Art.159, en los Arts. 160 y 161 o por aplicación del inciso primero del Art.171, todos del Código del Trabajo, tendrá derecho a solicitar una prestación por cesantía en base al saldo de su CIC si registra en ésta un mínimo de 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde la fecha de afiliación al Seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro que tuviera derecho.

Para el cumplimiento de estos requisitos, tanto para trabajadores con contrato indefinido como para trabajadores a plazo fijo o par obra, trabajo o servicio determinado, se considerarán todas las cotizaciones que existan en el período referido, sin importar que correspondan a diferentes contratos de trabajo, (indefinido, a plazo, para una obra, trabajo o servicio determinado), siempre que no correspondan a un mismo período cotizado.

REQUISITOS PARA TENER DERECHO A LAS PRESTACIONES CON CARGO AL FONDO DE CESANTÍA SOLIDARIO

- Si el contrato de trabajo termina por aplicación de alguna de las causales previstas en el N°4 (vencimiento del plazo convenido en el contrato), N° 5 (conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato) o N° 6 (caso fortuito o fuerza mayor) del artículo 159 o en el artículo 161 (necesidad de la empresa, establecimiento o servicio) del Código del Trabajo, la Sociedad Administradora deberá analizar el derecho del trabajador a optar por el Fondo de Cesantía Solidario, verificando si cumple con los siguientes requisitos:
- Registrar 12 cotizaciones mensuales en FCS desde su afiliación al seguro o desde que se devengó el último giro que hubieren tenido derecho conforme a la ley, en los últimos 24 meses anteriores contados al mes del término del contrato. Las 3 últimas cotizaciones acreditadas deben ser continuas y con el mismo empleador. En caso de que la cotización del mes de cese de la relación laboral aún no este acreditada al momento de la solicitud de la prestación, y el afiliado cumple con los requisitos anteriormente descrito, no se le requerirá la cotización de este último mes.
- Tener en la cuenta individual por cesantía, un saldo insuficiente para financiar las prestaciones de acuerdo a los montos, períodos y procedimientos que se definen en el capítulo Prestaciones por cesantías en base al Fondo de Cesantía Solidario, párrafo: número y monto de las prestaciones.
- El trabajador dentro de un periodo de 5 años, sólo podrá recibir hasta 2 veces prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario. Si el beneficiario realiza al menos un giro con cargo al Fondo de Cesantía Solidario se considerará que el trabajador fue beneficiario de dicho Fondo. Asimismo se entenderá que la prestación no fue realizada con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, si el trabajador no alcanza a efectuar giros o los giros efectuados fueron financiados en su totalidad con fondos de la Cuenta Individual por Cesantía.

FINANCIAMIENTO DEL SEGURO DE CESANTÍA

Las cotizaciones dependerán del tipo de contrato que tenga el afiliado:

- **CONTRATO LABORAL DE PLAZO FIJO**

La cotización será de cargo del empleador y corresponderá a un 3% de la Remuneración imponible del trabajador; el 2,8% va a la cuenta individual del trabajador y el 0,2% al Fondo Solidario.

- **CONTRATO LABORAL A PLAZO INDEFINIDO**

Será financiado por el trabajador con un 0,6% de la remuneración imponible y por el empleador con un 2,4%, de cuyo porcentaje un 1,6% va a la cuenta individual del trabajador y el 0,8% restante al Fondo Solidario o de Reparto.

- **APORTE DEL ESTADO AL FONDO SOLIDARIO**

El Fondo de Cesantía Solidario es un fondo de reparto, conformado por aportes del empleador y del Estado, cuya propiedad no pertenece a ningún trabajador en particular. Se utiliza para complementar los beneficios de cesantía mínimos asegurados por el Estado.

¿QUIÉNES APORTAN AL FONDO DE CESANTÍA SOLIDARIO?

A este fondo aportan los empleadores y el Estado. Los empleadores aportan el 0,8% de las remuneraciones imponibles de cada trabajador (en caso de contratos indefinidos) y un 0,2% (en caso de contratos a plazo fijo, por obra o servicio). El Estado hace un aporte anual equivalente a un total de 225.792 unidades tributarias mensuales.

TRABAJADORES EXCLUIDOS DEL SEGURO DE CESANTÍA

Los siguientes:

- Los trabajadores de casa particular.
- Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje
- Los trabajadores menores de 18 años de edad
- Los trabajadores que tengan la calidad de pensionados, salvo aquellos pensionados por invalidez parcial
- Trabajadores independientes
- Trabajadores que no se encuentren regidos por el Código del Trabajo

SOLICITUD DEL BENEFICIO

- 1º Las prestaciones por cesantía o los retiros de fondos, deberán ser invocados directa y personalmente por los trabajadores o los beneficiarios ante la sociedad administradora. Sin embargo, los trabajadores o beneficiarios podrán encomendar a terceras personas, la tramitación de los beneficios a que tienen derecho, mediante el otorgamiento de un mandato especial.
- 2º La solicitud puede presentarse en cualquier momento, siempre que el trabajador mantenga los requisitos que establece la ley para acceder a estos. El trabajador debe concurrir, con su cédula de identidad y el finiquito del contrato de trabajo.

El finiquito debe cumplir con los requisitos necesarios a saber:

- Firma del trabajador y del presidente del sindicato o delegado de personal, según el caso, o.
- Ratificación del finiquito por el trabajador ante el inspector del trabajo, o ante un notario público, el oficial del registro civil o el secretario municipal correspondiente.

A falta de un finiquito ratificado ante un ministro de fe, el término de la relación laboral puede ser probada por alguno de los siguientes documentos:

- Comunicación del despido dada al trabajador por escrito y firmada por el empleador, en los términos establecidos en el art. 162, del Código del Trabajo.
- Certificación del Inspector del Trabajo respectivo que acredite el término del contrato.
- Acta de Conciliación o avenimiento, o acta de comparecencia ante la Inspección del trabajo respectiva.
- Sentencia Judicial ejecutoriada o cualquier otro documento, debidamente calificado por la Fiscalía o asesoría legal de la administradora
- Carta por renuncia ratificada por el trabajador ante algunos de los ministros de fe que establece el Art. 177 del código del Trabajo.

Si los documentos presentados por el trabajador, no contienen la fecha, o la causal de término del contrato, de deberá solicitar al trabajador que los acredite a través de alguno de los documentos citados en el punto anterior.

ALGUNAS SITUACIONES ESPECIALES

- Para efectos del cumplimiento de los requisitos señalados, si se hace necesario acreditar cotizaciones previsionales, el trabajador podrá presentar una fotocopia de la planilla de pago de los meses correspondiente. En este caso la administradora deberá comprobar la efectividad del pago.

- Si el trabajador tiene contrato indefinido, independiente de la causal de cese de su contrato, tendrá derecho a solicitar una prestación de cesantía en base al saldo de su cuenta individual, si registra en ésta un mínimo de doce cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde la fecha de su afiliación al seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro registrado en su cuenta individual.
- En los casos en que el trabajador recurra a los juzgados del trabajo, por considerar injustificado su despido, según art. 168 de Código del Trabajo, y en el caso del denominado despido indirecto, que consiste en que el trabajador demanda el término de la relación laboral debido al incumplimiento del contrato por parte del empleador (art.171 del Código del Trabajo), la prestación por cesantía, se devengará a partir del mes siguiente al de la terminación de los servicios.
- Si el trabajador desempeñare dos o más empleos, los requisitos para recibir la prestación de cesantía deberán ser cumplidos respecto del empleo del cual cesa.

OTORGAMIENTO DEL BENEFICIO

Si la solicitud de prestación de cesantía es aceptada, (El plazo para resolver sobre su otorgamiento o rechazo es de tres días hábiles), se debe seguir el siguiente procedimiento:

- Validar si tiene la opción de recurrir al fondo de Cesantía Solidario, si correspondiera.
- Cálculo estimativo de las prestaciones
- Selección de la modalidad de pago
- Asignar la OMIL correspondiente, si se trata de trabajador acogido al Fondo de Cesantía Solidario.

COBERTURA DE SALUD

De acuerdo al artículo 20 de la Ley Nº 19.728, los trabajadores que perciban prestaciones por cesantía mantendrán la calidad de afiliados al régimen del ministerio de salud, pudiendo acceder a estas prestaciones bajo cualquiera de sus modalidades, institucional y libre elección.

La administradora deberá proporcionar mensualmente al Fondo Nacional de salud (FONASA) un listado o nómina que permita individualizar a aquellas personas que se encuentren percibiendo los beneficios del seguro de cesantía, con a lo menos dos días hábiles anteriores, a la fecha de pago de los respectivos beneficios, que se cancelan dentro de cada mes.

ASIGNACIÓN FAMILIAR

Aquellos trabajadores que accedan al Fondo de Cesantía Solidario y que al momento de quedar cesantes percibían asignaciones familiares en calidad de beneficiarios, según ingreso mensual y valores correspondientes según letra a) y b) del art. 1º de la Ley 18.987 y sus modificaciones, tendrán derecho a continuar percibiendo este beneficio, mientras perciban prestaciones de cesantía, por los mismos valores que estaban percibiendo a la fecha del despido. Por lo tanto, a las prestaciones calculadas, se les deberá sumar los montos que correspondan a asignación familiar.

PRESTACIONES POR CESANTÍA CON BASE EN EL SALDO DE LA CUENTA INDIVIDUAL

Las prestaciones del seguro con cargo a la cuenta individual de cesantía (C.I.C) del trabajador son a todo evento, vale decir, que todas las causales que ponen término a una relación laboral están cubiertas por el pago de este seguro. De este modo el trabajador podrá girar el total de los fondos acumulados en su C.I.C., siempre que tenga los requisitos para hacerlo.

El derecho para impetrar este beneficio puede ser ejercido en cualquier momento mientras el trabajador mantenga la condición de cesante y además de cumplimiento a los requisitos exigidos en el art. 12 de la Ley 19.728, habida consideración de lo previsto en el art. 7º de la mencionada Ley.

En cuanto al **financiamiento**, los giros se financiarán con cargo al saldo disponible de la cuenta individual del trabajador. Se entiende por saldo disponible el valor acumulado respecto del empleador con el cual se ha dado término a la relación laboral, más otros valores acumulados producto de los remanentes que pudiera tener el trabajador producto de otros trabajos anteriores, cuyo cese se encuentre debidamente acreditado.

Se debe entender para los efectos de imputación a la cuenta individual, que un contrato de trabajo se entiende extinguido, si respecto de ese empleador, no existe cotización posterior a la fecha de inicio del último contrato de trabajo, y siempre que este último contrato de trabajo corresponda a uno de jornada completa. Esta condición no será aplicable para aquellos beneficiarios que quisieran optar para recibir beneficios del Fondo de Cesantía Solidario, en cuyo caso el cese de la relación laboral, debe estar debidamente acreditada.

NÚMERO DE GIROS Y MONTOS CORRESPONDIENTES

El trabajador podrá efectuar tantos giros mensuales de su CIC como su saldo de dicha cuenta le permita financiar, de acuerdo a los porcentajes expresados en la tabla que se indica a continuación.

El monto de la prestación por cesantía durante los meses que se indican en la primera columna, corresponderá al porcentaje indicado en la segunda columna, que contiene el promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador en los últimos 12 meses en que registren cotizaciones anteriores al término de la relación laboral y para aquellas personas que se encuentren contratado con duración indefinida. Tratándose de trabajadores con contrato a plazo fijo, se considerará el promedio de las remuneraciones devengadas por él, en los últimos 6 meses en que se registren cotizaciones anteriores a la relación laboral.

Promedio remuneración 6 o 12 meses de cotizaciones (Según tipo de contrato)

Meses	Porcentaje
Primero	50
Segundo	45
Tercero	40
Cuarto	35
Quinto	30
Sexto	25
Séptimo	20
Superior	*

* El último mes de prestación a que tiene derecho el trabajador, podrá ser inferior al porcentaje indicado en esta tabla y debería corresponder al saldo remanente de la CIC.

CARTILLA TRIBUTARIA es una publicación de la Cámara Chilena de la Construcción A.G. que busca desarrollar temas vinculados directa o indirectamente al sector con el propósito de contribuir al debate sobre crecimiento y desarrollo del país. Se autoriza su reproducción total o parcial siempre que se cite expresamente la fuente. Para acceder a CARTILLA TRIBUTARIA y a los estudios de la Cámara Chilena de la Construcción A.G. por Internet, conéctese a www.cchc.cl. Es de responsabilidad del usuario verificar la vigencia del documento. Director responsable: Gonzalo Bustos Carbone.



COORDINACIÓN DE ASESORÍAS Y ESTUDIOS LEGALES
DE LA GERENCIA DE ESTUDIOS

Marchant Pereira 10, piso 3,
Providencia, Santiago, Chile

Tel. (56 2) 376 3300
www.cchc.cl