

# Seguro de cesantía

## Cartilla para trabajadores contratados indefinidamente

En estas páginas los trabajadores contratados indefinidamente, encontrarán información sobre el llamado Seguro de cesantía, que inició su vida en Chile el 1 de octubre de 2002<sup>1</sup>.

El Mensaje o Exposición de Motivos, con la cual el Gobierno de la época justificó la iniciativa (mes de abril de 2000), confesó que la citada Propuesta beneficia sustancialmente al sector empresarial.

Respecto de la indemnización por años de servicio, reconoció que “**el empleador verá transformada su actual responsabilidad única de indemnización, por otra en que se combina el pago de las cotizaciones previas con el pago directo de una prestación; así, facilita al empleador su obligación de pagar las indemnizaciones que corresponda**”.

Se le denominó, elegantemente, **derecho de imputación**; es un poder de descuento a favor de los patrones, de su aporte mensual en la Cuenta individual por cesantía de cada trabajador, que se hace efectivo sobre la indemnización por años de servicio al momento que despiden. De allí, **este Seguro no significa gasto esencial para el sector patronal**, a diferencia de la carga que establece para los trabajadores. En verdad, el seguro lo costea el propio trabajador. Si añadimos que los empleadores poseen el poder del despido inmediato mediante el artículo 161 del Código laboral, vemos que el régimen imperante les beneficia doblemente: pueden despedir cuando quieran, y pueden recortar, de las indemnizaciones, su aporte mensual en dinero, recuperándole plenamente.

Normativa que favorece la **flexibilidad laboral**, tan querida del sector empresarial, **entrega la administración** de los recursos extraídos de las remuneraciones, a un conglomerado de empresas AFP, que lucra mediante las comisiones extraídas de los aportes. Y que, ironía mayor, cuando exhibe pérdidas en su ejercicio, se le beneficia con la medida de cargar su porcentaje de comisión no sólo sobre el aporte patronal en la Cuenta individual de cada trabajador, sino gravando también el aporte de estos últimos; con ello alivian su déficit, pero a costa de la parte trabajadora.

Muy curiosa es la llamada **Comisión de usuarios**. Su función es **conocer los criterios** utilizados por la Administradora los Fondos de Cesantía para funcionar. Es presidida por una académica (designada oficialmente), e integrada por tres representantes patronales y tres de los trabajadores (receptores de dieta de 24 UF. por asistir a cada reunión mensual). Con las firmas de sus miembros (Arturo Martínez lo fue durante 6 años), emite Informes anuales que aprueban y legitiman tanto el citado derecho patronal de descuento, como el libre despido (esto es, la flexibilidad laboral).

Pese a todo, no nos olvidemos que el trabajo es un derecho humano básico<sup>2</sup>.

Alfonso Hernández Molina. 2011.

1. ¿A quiénes regula este Seguro y quién lo administra?
2. La Cuenta individual por cesantía de cada trabajador
3. Financiamiento del Seguro. No todo alimenta la Cuenta del trabajador
4. Trabajador con contrato de duración indefinida y su aporte real al Sistema
5. Cada trabajador paga su propio seguro
6. La *imputación* o descuento en la Indemnización por años de servicio, es un amplio “derecho” del empleador
7. Requisitos para obtener prestaciones con cargo a la Cuenta individual por cesantía de cada trabajador
8. Pagos del Seguro dependen de la causa de término laboral
9. Montos de dinero a retirar. Trabajadores contratados indefinidamente
10. AFP y AFC deben entregar a directorios sindicales datos de cotizaciones previsionales adeudadas a socios
11. Solicitud de prestaciones y documentos
12. Fechas y formas de pago
13. Salud y prestaciones del sistema público
14. ¿Y las asignaciones familiares?
15. Obligación patronal de comunicar inicio y término de servicios de un trabajador
16. Cotizaciones. Obligación de deducirlas y pagarlas. Lugar y plazo
17. Fiscalización de descuento, aporte y pago real
18. Obligación de administradora y demanda del trabajador cesante
19. Registros públicos de antecedentes
20. Interrupción del cobro del beneficio y opciones
21. El Fondo de Cesantía Solidario
22. Trabajadores con derecho a prestaciones del Fondo Solidario
23. Montos de prestaciones por cesantía con cargo al Fondo Solidario
24. ¿Qué debe hacer la Oficina municipal?
25. ¿Hay causas justificadas para rechazar una ocupación ofrecida?
26. Control y fiscalización
27. La denominada “Comisión de usuarios” del sistema de Seguro, y sus Orientaciones

<sup>1</sup> Regulación mediante ley 19.728, modificada mediante leyes 20.288 de 2008, 20.328 de 2009 y 20.440 de 2010. Ya en ese momento - y desde hace varias décadas- existía otro sistema, llamado “Subsidio de Cesantía”.

<sup>2</sup> Las referencias a artículos legales sin especificación, deben entenderse formuladas a la ley 19.728 y sus modificaciones.

## 1. ¿A quiénes regula este Seguro y quién lo administra?

Obligatoria y automáticamente, a los trabajadores dependientes regidos por el Código del trabajo, que inicien o reinicien actividades laborales.

Administra este régimen de cesantía una denominada *Administradora de fondos de cesantía*, AFC, empresa con forma de sociedad anónima; puede asumirla una entidad extranjera constituida en Chile.

En el año 2002 se asignó tal administración, por 10 años, a *la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile s.a., AFC Chile*, grupo privado cuyos propietarios son las empresas Administradoras de Fondos de Pensiones (AFP), que operan en Chile, pero cuyos dueños en esencia son transnacionales.

## 2. La Cuenta individual por cesantía de cada trabajador

Esta Cuenta se nutre con:

a) La **totalidad** de la cotización de cargo del trabajador, que tratándose de contratos indefinidos corresponde a un **0,6%** de su remuneración imponible, y

b) **Una parte del aporte patronal:**

Si se trata de contrato indefinido, ingresa en la Cuenta del trabajador la cotización del empleador que representa el **1,6%** de la remuneración imponible, ya que el **0,8%** restante (que completa su aporte total al Sistema, de **2,4%**), no se dirige a la Cuenta del trabajador sino al llamado Fondo Solidario.

Si se trata de contrato a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado, el patrón cotiza a dicha Cuenta individual un **2,8%** de la misma remuneración, ya que el **0,2%** restante (que completa su aporte total de **3%** al Sistema, tratándose de este tipo de contratos), no alimenta la Cuenta del trabajador sino que se dirige al Fondo Solidario.

Se abonan en una cuenta personal de propiedad de cada afiliado, que se abre en la AFC, la que se denomina "*Cuenta individual por cesantía*".

## 3. Financiamiento del Seguro. No todo alimenta la Cuenta del trabajador

El Sistema se solventa mediante un porcentaje de las remuneraciones imponibles de cargo del trabajador dependiente, de otro porcentaje de cargo del empleador, y de un aporte del Estado. En efecto:

a) **De cargo del trabajador con contrato de duración indefinida:**

Un 0,6% de las remuneraciones imponibles.

b) **De cargo del empleador:** Un 2,4% de las remuneraciones imponibles en el caso de los trabajadores con contrato de duración indefinida y un 3% de las remuneraciones imponibles para los trabajadores con contrato a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado.

c) **Aporte estatal**, de monto anual inicial de 225.792 unidades tributarias mensuales.

Si el contrato a plazo fijo se hubiere transformado en contrato de duración indefinida, tanto el trabajador como el empleador quedan afectos a la cotización que corresponde a los contratos de duración indefinida, a contar de la fecha en que se hubiere producido tal transformación, o a contar del día siguiente al vencimiento del período de quince meses indicado en el número 4 del artículo 159 del Código laboral.

## 4. Trabajador con contrato de duración indefinida y su aporte real al Sistema

**Aparentemente** la Cuenta del trabajador con contrato indefinido se nutre con aportes de **ambas** partes. Sin embargo, al terminar la relación laboral, la parte patronal tiene derecho (entregado por la propia ley 19.728), de restar o deducir, de la indemnización por años servidos, su citado aporte mensual del 1,6% dirigido a la Cuenta individual, por lo que el trabajador con contrato indefinido, **en realidad ha nutrido con su propio aporte la totalidad de su Cuenta individual**, tanto el 0,6% evidente y directo, como el 1,6% que **aparecía** aportando el empleador. En total, el 2,2% mensual lo aporta, **íntegramente**, el trabajador.

Realmente, el trabajador aporta al Sistema un 2,2% real, y el empleador sólo un 0,8%, este último aporte dirigido no a la Cuenta del trabajador sino al llamado Fondo Solidario.

**El Sistema es financiado esencialmente por los propios trabajadores.**

## 5. Cada trabajador paga su propio seguro, ya que se concedió a patrones el derecho de descontar sus aportes sobre la indemnización por años servidos

Si el contrato termina por las causales previstas en el artículo 161 del Código laboral, es decir, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, el afiliado tiene derecho a la indemnización por años servidos, calculada sobre la última remuneración mensual definida en el artículo 172 del mismo Código, con un límite máximo de 330 días de remuneración; a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última.

**Pero**, aunque los derechos propios del Seguro son independientes y compatibles con otras indemnizaciones legales, **se imputará a esta prestación** la parte del saldo de la Cuenta individual por cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad, deducidos los costos de administración que correspondan, con cargo a las cuales el asegurado pueda hacer retiros (artículos 4 y 13).

**Se le llama *derecho de imputación*. Con esto se reduce el monto total de la Cuenta individual del asegurado, para afrontar eventos de cesantía.**

**Para el empleador este Seguro no implica costo esencial**, ya que sus cotizaciones mensuales nutren, al momento de despido, la indemnización legal o contractualmente obligatoria.

Este curioso método no es un error, sino la finalidad que dirigió esta legislación.

Así, por una parte, está en manos del empleador utilizar la causa de término inmediato de la relación laboral, suministrada por el artículo 161 del Código del trabajo; arguyendo las "*necesidades de la empresa, establecimiento o servicio*".

Por otra, aunque es el propio empleador quien opera el término al vínculo contractual, **puede**, gracias al "*derecho*" que la propia ley le entrega, restar de la indemnización por años servidos, el dinero que mensualmente debió ingresar a la Cuenta individual por cesantía del trabajador (1,6% de la remuneración).

La parte trabajadora, así, queda sin empleo, y con su indemnización disminuida (y en no poco monto); ello, pese a que no tiene ninguna responsabilidad en los hechos. Sobre todo, que, aun probando, ante un tribunal, que no hubo tal "*necesidad de la empresa...*", es decir, que el empleador mintió al marginarle, no hay reincorporación al empleo sino en casos excepcionalísimos y acreditados judicialmente.

A continuación, en la imagen, una Carta Aviso Despido, que señala el monto a pagar por concepto de Indemnización por años de servicio, indicando, también, lo que se descontará por concepto de aporte patronal mensual a la Cuenta de Cesantía del despido (AFC, Administradora de Fondos de Cesantía).

Véase que el monto a descontar por ese solo rubro (386.889 pesos), supera el 23% del total indemnizatorio (1.673.836 pesos).

**Este seguro lo pagan los propios trabajadores.**

**SEPSA**

RRHH-SEPSA S.A. . SAN ANTONIO Nº 08/2011  
San Antonio, 08 de Abril de 2011

SEÑOR

**REF: COMUNICA TERMINO CONTRATO**

De nuestra consideración:

Por intermedio de la presente, informamos a usted, el término de su Contrato de Trabajo, que tenía vigente desde el 01 de Enero de 2007 hasta el 08 de Mayo de 2011, fecha última de terminación de sus servicios, originada por la causal Necesidades de la empresa, Artículo nº 161, del código del Trabajo, específicamente por Racionalización Económica.

En su finiquito, se le incluirá, feriado proporcional por \$ 74.645.-, **Indemnización por Años de servicios por \$ 1.673.836.** Faltando por **descontar** préstamo especial empresa \$233.310, Préstamo Especial \$366.660, Préstamo CCAF La Araucana \$13.930 y **Aporte Empleador AFC \$386.889.**

Y su finiquito estará a su disposición en SEPSA S.A. SAN ANTONIO, el 08 de Mayo de 2011, a las 11,00 horas. Sus cotizaciones previsionales, están totalmente al día, según consta en certificado que adjuntamos a la presente, lo que se informa para dar cumplimiento a las disposiciones legales vigentes Saluda atentamente a usted,

**CLAUDIO HURTADO LATTAPIAT**  
GERENTE

## **6. La *imputación* o descuento en la Indemnización por años de servicio, es un amplio "*derecho*" del empleador**

Se encarga a la **Superintendencia de Pensiones** la **supervigilancia** del Sistema; también la **interpretación** de los preceptos legales que lo regulan, tarea que realiza mediante *resoluciones*. A propósito del derecho de descuento patronal de sus propias cotizaciones, ha expresado que los patrones también puede operar el descuento de sus propias cotizaciones cuando se tiene pactado un sistema de indemnización a todo evento, y cuando se ha acordado una indemnización por años servidos superior a

la legal, casos en los cuales el descuento que puede hacer el patrón afectará a esa indemnización convencional sobre la legal. Asimismo, se aplica operándose invalidez total o parcial<sup>3</sup>.

## 7. Requisitos para obtener prestaciones con cargo a la Cuenta individual por cesantía de cada trabajador

- a) Que el contrato de trabajo haya terminado por alguna de las causales de los artículos 159, 160 y 161, o por aplicación del inciso primero del artículo 171, todos del Código del trabajo<sup>4</sup>;
- b) Que el trabajador con contrato indefinido registre en la Cuenta individual por cesantía 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;
- c) En el caso del trabajador con contrato a plazo fijo o por obra, trabajo o servicio determinado, deberá registrar en la Cuenta individual por cesantía un mínimo de 6 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, y
- d) Encontrarse cesante al momento de la solicitud de la prestación.

<sup>3</sup> Oficio 12.300, del 21 de agosto de 2002, Superintendencia de Pensiones.

<sup>4</sup> Aunque nos ocupe espacio, es necesario tener presente este tema. Veámosle pormenorizadamente.

### El artículo 159 del Código del trabajo comprende, como causales de término de contrato:

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.
- 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
- 6.- Caso fortuito o fuerza mayor.

**El artículo 160 establece que el contrato termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:**

- 1.- Alguna de las siguientes conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas:
  - a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
  - b) Conductas de acoso sexual;
  - c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
  - d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
  - e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa.
- 2.- Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.
- 3.- No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.
- 4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:
  - a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y
  - b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.
- 5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.
- 6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.
- 7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

### El artículo 161 expresa:

El empleador también podrá poner término al contrato invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

En el caso de los trabajadores de casa particular (y ejecutivos especiales), el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, que debe darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo.

No se requiere tal anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos.

**Y el artículo 171** dispone que, si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 (ya vistas) fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al Juzgado respectivo.

## 8. Pagos del Seguro dependen de la causa de término laboral

Con ello, este mecanismo queda, en la práctica, a disposición del patrón.

**Trabajadores tendrán derecho a realizar tantos giros mensuales de su Cuenta individual por cesantía como su saldo de dicha Cuenta les permita financiar**, tratándose de cese de relación laboral por alguna de las causales siguientes:

- Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio (artículo 161 del Código laboral).
- Vencimiento del plazo convenido en el contrato.
- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato, y
- Caso fortuito o fuerza mayor (artículo 159, números 4, 5 y 6, de Código laboral).

Recuérdese que la causal “*necesidades de la empresa, establecimiento o servicio*”, genera derecho a la indemnización por años de servicio con un límite máximo de once años, a menos que se haya pactado una indemnización de monto superior. Y que solventarle, el patrón **descontará** su aporte (**1,6%** mensual) a los fondos existentes en la Cuenta individual, más su rentabilidad y menos los gastos de “*administración*”.

## 9. Montos de dinero a retirar. Trabajadores contratados indefinidamente

Regla básica es que se tiene derecho de realizar tantos giros mensuales desde la Cuenta individual como su saldo lo permita.

El monto de los retiros mensuales se ajustará al porcentaje indicado en la segunda columna, referido al promedio de las remuneraciones de los **últimos 12 meses**, en que se registren cotizaciones anteriores al término de la relación laboral.

### PORCENTAJE PROMEDIO REMUNERACIÓN ÚLTIMOS 12 MESES DE COTIZACIÓN, SEGÚN CORRESPONDA:

Primer mes	50%
Segundo mes	45%
Tercer mes	40%
Cuarto mes	35%
Quinto mes	30%
Sexto mes	25%
Séptimo mes o superior	20%

## 10. AFP y la AFC deben entregar a directorios sindicales datos de cotizaciones previsionales adeudadas a asociados

Sin alterar la imperante obligación de reserva y secreto de los datos personales que obliga a los administradores de datos en registros o bancos de datos, procede entregar a un sindicato debidamente representado por su directorio, información detallada de las cotizaciones previsionales adeudadas respecto de cada uno de sus asociados.

Esto cubre tanto las cotizaciones previsionales que conforme al artículo 19 del decreto ley 3.500, de 1980, el empleador tiene la obligación de descontar de las remuneraciones de sus trabajadores y enterarlas, dentro del plazo legal, en las respectivas AFP en que se encuentren incorporados (dinero dirigido a las Cuentas individuales, y a salud<sup>5</sup>), como respecto de las cotizaciones del Seguro de cesantía de cargo del empleador y del trabajador, que deben ser pagadas por el empleador en la AFC, dentro del plazo legal<sup>6</sup>.

## 11. Solicitud de prestaciones y documentos

Trabajadores cesantes deben llenar una solicitud de prestación de Seguro de Cesantía en un Centro de Atención de Afiliados (CAA), ubicados en las oficinas de AFP que tienen el cartel “AFC”.

**Deben presentar:**

- a) **Cédula de identidad** vigente;
- b) **Finiquito**<sup>7</sup>, u otro documento que acredite el término de la relación laboral, tal como comunicación del despido, certificación del inspector del trabajo respectivo que verifique el término del contrato, acta de conciliación o avenimiento, o acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo respectiva, sentencia judicial ejecutoriada o carta de renuncia ratificada por el trabajador ante alguno de los ministros de fe habilitados<sup>8</sup>.

La AFC verificará el cumplimiento de los requisitos legales.

- c) **Poder o Mandato especial**. Si es que se solicita el pago por una tercera persona en

<sup>5</sup> Respecto de la cotización destinada a solventar el denominado Seguro de invalidez y sobrevivencia, hoy sólo puede evitarse su descuento si su empleadora declara cotizaciones previsionales por 100 o más dependientes, caso en el cual el pago de tal seguro le corresponde a la empresa. Desde julio del año 2011, también estos empleadores (de menos de 100 trabajadores declarados), deben asumir ese costo, cesando su descuento al trabajador. En cambio, deberán seguir cargando con este descuento los jóvenes que perciban subsidio previsional, mientras lo perciban (ley 20.255, artículo 91, número 9, y artículo transitorio 47°).

<sup>6</sup> Nota Interna FIS-210, de 17 de marzo de 2003, Superintendencia de Pensiones.

<sup>7</sup> A la firma del trabajador debe anteponerse la frase: “*leyó y ratificó ante mí*”.

<sup>8</sup> Lo son el presidente del sindicato o el delegado del personal o sindical respectivos, un Inspector del trabajo, un notario público, el oficial del Registro Civil de la comuna o sección de comuna o el secretario municipal correspondiente.

representación del afiliado. Este documento debe autorizar al tercero para solicitar la prestación y entregar la información que se le solicite. Puede ser otorgado por escritura pública o documento privado; en este último caso, la firma de quien otorga el Mandato debe estar autorizada ante notario, o bien, ante el Oficial del Registro Civil, en aquellos lugares donde no exista notaría.

## 12. Fechas y formas de pago

Los días 3, 13 y 23 de cada mes (o hábil siguiente), si se trata de contrato era a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado; si efectúa giros sólo desde la cuenta individual sin optar al Fondo **Solidario**; si el afiliado se pensiona o fallece.

La forma de pago es variada. En dinero efectivo, en las agencias de *Servipag*, sucursales de *BancoEstado* o *ServiEstado*. También puede solicitar envío de cheque por correo; si es con Vale vista, en las sucursales *BancoEstado*. Puede también percibirse mediante depósito en cuenta corriente o cuenta de ahorro en cualquier banco. Esta información ha sido proporcionada por el sitio web de la AFC.

## 13. Salud y prestaciones del sistema público

Quienes perciban prestaciones con cargo a su Cuenta individual, o al Fondo Solidario, mantendrán la calidad de afiliados al régimen de la ley 18.469 (régimen de prestaciones de salud del sistema público), **durante** el período en que se originen las mensualidades respectivas.

Distinto es el caso de los afiliados a ISAPRES. Aquí son aplicables las normas de desafiliación de estas entidades (ley 18.933), procediendo que acudan a FONASA para acreditar sus cargas familiares.

## 14. ¿Y las asignaciones familiares?

Quienes tienen derecho a las prestaciones del Fondo **Solidario**, que, **al momento de quedar cesantes, percibían asignaciones familiares en calidad de beneficiarios, tienen derecho** a continuar impetrando este beneficio por los montos que estaban recibiendo a la fecha del despido, **mientras** perciban giros mensuales.

Los cesantes que reciban prestaciones de cesantía según la ley aquí comentada (19.728), y no sean de aquellos con derecho al Fondo Solidario, **no tendrán derecho** a las prestaciones del decreto con fuerza de ley 150, de 1981, de Ministerio del Trabajo (que regula a la *asignación familiar*). Sin embargo, sus causantes de asignación familiar mantendrán su calidad de tales para otros eventuales derechos.

## 15. Obligación patronal de comunicar inicio y término de servicios de un trabajador

El empleador debe comunicar la iniciación o cesación de servicios de trabajadores a la AFC, dentro del plazo de diez días, contado desde dicha iniciación o término, el que aumentará en tres días si se comunica electrónicamente. Su infracción debe sancionarse con multa de 0,5 UF.

## 16. Cotizaciones. Obligación de deducirlas y pagarlas. Lugar y plazo

El empleador, o la entidad pagadora de subsidios, **deben deducir** las cotizaciones de cargo del trabajador, de la remuneración, o del subsidio por incapacidad laboral transitoria, respectivamente, que corresponda pagar a éste.

Tales cotizaciones, de cargo del empleador y del trabajador, **deben ser pagadas** en la AFC, por el empleador o por la entidad pagadora de subsidios, dentro de los primeros diez días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones o subsidios, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo expirare en día sábado, domingo o festivo. Realizada electrónicamente la declaración y el pago de cotizaciones, tanto de cargo del empleador como del trabajador, el plazo se extiende hasta el día 13 de cada mes, aun siendo día sábado, domingo o festivo.

## 17. Fiscalización de descuento, aporte y pago real

**Corresponde a la Dirección del Trabajo la fiscalización del cumplimiento por los empleadores de sus obligaciones de descuento, aporte y efectivo pago en la AFC**, de los dineros que corresponde por concepto de cotizaciones, estando los inspectores facultados para aplicar multas.

A los empleadores que no enteren las cotizaciones que hubieren retenido o debido retener, debe aplicárseles las sanciones establecidas en la ley 17.322<sup>9</sup>. Este último es un cuerpo legal que en su texto original (año 1970), establecía como delito, y castigaba con penas privativas de libertad, a variadas conductas y omisiones patronales. En el año 1976 se alteró su contenido, eliminándose tales sanciones y suavizándose groseramente el trato a los empleadores que defraudan los aportes previsionales ajenos.

Hoy, curiosamente, no se les aplica, expresamente, el artículo 19 del decreto ley 3.500, aparentemente más directo en sus sanciones para con los empleadores que se apropian de lo ajeno. Y deben aplicarse<sup>10</sup> las penas del delito de estafa al que en perjuicio del trabajador o de sus derechohabientes, se apropiare o distrajere el dinero proveniente de las cotizaciones que se hubiere descontado de la remuneración.

<sup>9</sup> Sin perjuicio de las contenidas en la ley 19.361.

<sup>10</sup> Y sin perjuicio de lo establecido en los artículos 12 y 14 de la ley 17.322.



## 18. Obligación de administradora y demanda del trabajador cesante

La AFC tiene la obligación de seguir las acciones tendientes al cobro de las cotizaciones de cargo del trabajador y del empleador, que se encuentren adeudadas, más sus reajustes e intereses.

En evento de no pago de cotizaciones, y sin perjuicio de la obligación de la AFC de seguir las acciones tendientes al cobro de cotizaciones, el trabajador tendrá derecho a exigir al empleador el pago de todas las prestaciones que tal incumplimiento le impidió recibir.

Considerando que el trabajador está cesante y sin medios, debe exigir a la AFC que impulse las acciones para el cobro eficaz. Procurando prevenir estas “sorpresas”, recuérdese que el sindicato tiene facultad de requerir información detallada de las cotizaciones previsionales adeudadas respecto de cada uno de sus asociados.

## 19. Registros públicos de antecedentes

La AFC está **obligada** a despachar la nómina de empleadores morosos a la Dirección del Trabajo, y a los registros de antecedentes comerciales y financieros que proporcionen antecedentes públicos.

## 20. Interrupción del cobro del beneficio y opciones

El goce de las prestaciones comentadas se interrumpirá cada vez que se pierda la condición de cesante antes de agotarse la totalidad de los giros a que se tenga derecho.

Aquellos trabajadores que habiendo terminado una relación laboral mantengan otra vigente, y quienes habiendo terminado una relación de trabajo, sean contratados en un nuevo empleo antes de agotarse la totalidad de los giros de su Cuenta a que tengan derecho, poseen dos **opciones**:

- a) Retirar el monto correspondiente a la prestación a que hubiese tenido derecho en ese mes, en el caso de haber permanecido cesante, o
- b) Mantener dicho saldo en la Cuenta.

En ambos casos, se mantiene el saldo no utilizado en la Cuenta para otro período de cesantía, el que, incrementado con las posteriores cotizaciones, será la nueva base de cálculo de la prestación.

## 21. El Fondo de Cesantía Solidario<sup>11</sup>

Es aquel que debe mantener la AFC, solventado por la restante cotización del empleador, esto es, el 0,8% de las remuneraciones imponibles del trabajador de contrato indefinido y 0,2% de tales remuneraciones correspondientes a contratos a plazo, o para una obra, trabajo o servicio determinado, y el aporte fiscal.

## 22. Trabajadores con derecho a prestaciones del Fondo Solidario

a) Quienes registren 12 cotizaciones mensuales en el Fondo Solidario desde su afiliación al Seguro o desde que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho, en los últimos 24 meses anteriores contados al mes del término del contrato. Sin embargo, las tres últimas cotizaciones realizadas deben ser continuas y con el mismo empleador.

b) Que el contrato de trabajo termine por:

- *Vencimiento del plazo convenido en el contrato;*
- *Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato;*
- *Caso fortuito o fuerza mayor, o*
- *“Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio”<sup>12</sup>.*

c) **Que los recursos de su Cuenta individual por cesantía sean insuficientes** para obtener una prestación por cesantía por los períodos, porcentajes y montos señalados en el cuadro siguiente, y

d) Encontrarse cesante **al momento de la solicitud.**

**Con todo, un trabajador no podrá recibir prestaciones, con cargo al Fondo Solidario, más de dos veces en un período de 5 años.**

El derecho a percibir la prestación cesa automáticamente, una vez obtenido un nuevo empleo.

## 23. Montos de prestaciones por cesantía con cargo al Fondo Solidario

El monto de la prestación por cesantía corresponderá al porcentaje del promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador en los doce meses anteriores al del término de la relación laboral, que se indica en la segunda columna.

El beneficio se somete a los valores superiores e inferiores para cada mes, especificados en las columnas tercera y cuarta, respectivamente:

<sup>11</sup> Regulado por normas especiales (decreto supremo 250, de 2001, de la Subsecretaría del Trabajo).

<sup>12</sup> Causales establecidas en el Código del trabajo, artículo 159, números 4, 5 y 6, y artículo 161.

MESES	% PROMEDIO REMUNERACIONES ÚLTIMOS 12 MESES	VALOR SUPERIOR	VALOR INFERIOR
Primer mes	50%	\$ 198.691	\$ 92.025
Segundo mes	45%	\$ 178.822	\$ 76.339
Tercer mes	40%	\$ 158.953	\$ 66.928
Cuarto mes	35%	\$ 139.084	\$ 58.562
Quinto mes	30%	\$119.215	\$ 50.196
Sexto mes	25%	\$ 99.346	\$ 41.830
Séptimo mes	25%	\$ 99.346	\$ 41.830

Valores superiores e inferiores de la tabla se ajustan el 1 de febrero de cada año, según la variación del IPC. Los pagos del Fondo Solidario tienen límite.

## 24. ¿Qué debe hacer la Oficina municipal?

La OMIL, previa inscripción del beneficiario, debe otorgarle la certificación correspondiente, con expresa mención de las ocupaciones y cursos de capacitación que obren en sus registros, sin perjuicio de las demás exigencias establecidas por la Superintendencia de Pensiones y el SENCE.

## 25. ¿Hay causas justificadas para rechazar una ocupación ofrecida?

- Padecer alguna enfermedad permanente o transitoria que le impida desarrollar el empleo ofrecido, acreditada mediante el certificado emitido por un facultativo competente.
- Residir en una localidad distante del lugar donde debe desempeñarse la ocupación respectiva, calificada así por la OMIL, considerando las facilidades o dificultades de acceso o transporte. Para esto, la OMIL podrá consultar a las autoridades públicas que estime convenientes.
- demostrar** que la ocupación ofrecida no guarda relación con las habilidades o destrezas del empleo anterior o que ocasiona un serio menoscabo a su condición laboral o a sus estudios técnicos, profesionales o universitarios, certificado así por la OMIL, de acuerdo a los criterios establecidos en normas técnicas, o
- Que la ocupación ofrecida no le permita percibir una remuneración igual o superior al 50% de la última devengada en el empleo anterior.

No se pierde la prestación si el empleo ofrecido por la OMIL no prosperare por causas no imputables al beneficiario; en especial, cuando el empleo ofrecido por el futuro empleador no guarda relación con la oferta de trabajo registrada en la referida Oficina y ofrecida al beneficiario, calificado así por la citada Oficina municipal.

## 26. Control y fiscalización

La supervigilancia, control y fiscalización de la AFC corresponde a la **Superintendencia de Pensiones** (artículo 35). Un tema clave para los trabajadores es el debido cobro judicial, a los empleadores, de las cotizaciones previsionales indebidamente apropiadas por éstos.

## 27. La denominada “Comisión de usuarios” del sistema de Seguro

La integran siete miembros: un representante del gobierno, quien la preside, tres representantes de la gran empresa y tres representantes de los trabajadores (de todos, se supone). Duran en sus funciones tres años, deben ser cotizantes del sistema, y son *nominados* por las organizaciones “*más representativas*” de empleadores y trabajadores. Respecto de estos últimos, durante 6 años lo fue Arturo Martínez; hoy lo son Guillermo Salinas, José Díaz y Noris Quezada.

Importante es señalar que -se supone- representan a todos los trabajadores y trabajadoras del país, y, por tanto, a todos debe rendírsele cuenta de su gestión.

**Está facultada para ser informada, por la AFC, de los procedimientos y criterios de trabajo.**

Sus miembros reciben dieta, cuyo monto es de 24 unidades de fomento por cada sesión a la que asisten (casi \$500.000 por reunión), de cargo de la AFC. Sesionan al menos una vez al mes. Emiten Informes anuales, y una Memoria que comprende ciclos de cinco años.

## Y sus Orientaciones

En sus *Informes*, y *Memoria* del primer ciclo (2002-2006), firmados por los siete miembros, incluidos los representantes “*laborales*”, no se contiene crítica del fondo de la regulación, tema que aparte de estar o no en su marco de funciones *oficiales*, debería ser incorporado por todo representante de trabajadores.

Proyectando la imagen de un régimen laboral que se desarrolla *adecuadamente*, implícitamente se asume tanto la *flexibilidad laboral*, como el que sean los propios trabajadores los que financien en parte importante no sólo su cobertura fuera del empleo, sino solucionen el *déficit* de la empresa administradora.

No se cuestiona el arbitrario “*derecho*” patronal de imputación.

Ya en su *Informe* del año 2004, presentado en junio de 2005 (pág. 9, punto 3), incluso señalan establecer un ahorro *voluntario* por cesantía. Tal anhelo es repetido en su Sexto Informe anual, correspondiente al año 2007 (pág. 24).