



Seguro de Cesantía

Junio de 2015

¿Qué es el Seguro de Cesantía	3
¿Quiénes son los beneficiados del Seguro de Cesantía?	4
No cuentan con Seguro de Cesantía	5
¿Cómo funciona?	6 y 7
Aviso de inicio o cese de trabajo	10
Cotizaciones	11
Cotizaciones impagas	12 y 13
Cobranza de cotización	14
Pago en exceso	15
Documentos devolución pago en exceso	16
¿Qué hacer en caso de Cesantía?	17 y 18
Requisitos para optar a la Cuenta Individual	19
Giros Cuenta Individual	20 y 21
Requisitos para optar al Fondo de Cesantía Solidario	22
Beneficios Fondo de Cesantía Solidario	23
Giros Fondo Solidario de Cesantía	24 y 25
Suspensión y activación de pago	26
Datos relevantes	27
Administración	28
Canales de atención AFC	29

¿Qué es el Seguro de Cesantía?

El Seguro de Cesantía es un instrumento de protección social, cuyo objetivo es apoyar económicamente en caso de desempleo a los trabajadores, regidos por el Código del Trabajo.

El Seguro de Cesantía tiene su sustento legal en la ley de la República, N° 19.728, que establece en octubre de 2002 la entrada en vigencia de este beneficio.

¿Quiénes son los beneficiados del Seguro de Cesantía?

Es obligatorio para **todos los trabajadores regidos por el Código del Trabajo, contratados con posterioridad al 02 de octubre de 2002**, y es voluntaria para los trabajadores con contratos vigentes con anterioridad a dicha fecha.

Para incorporarse voluntariamente, el trabajador debe concurrir a una sucursal de AFC Chile o hacerlo directamente en el lugar de trabajo.

Si el trabajador realiza este trámite en el lugar de trabajo, el empleador deberá gestionar la incorporación en alguna sucursal de AFC Chile.

No cuentan con Seguro de Cesantía

- Trabajadores públicos y funcionarios de las FFAA y de Orden.
- Trabajadores Independientes.
- Trabajadores menores de 18 años .
- Trabajadores con contrato de aprendizaje.
- Trabajadoras de casa particular entre los que se incluyen choferes jardineros y mayordomos.
- Trabajadores pensionados, excepto aquellos por invalidez parcial.

¿Cómo funciona?

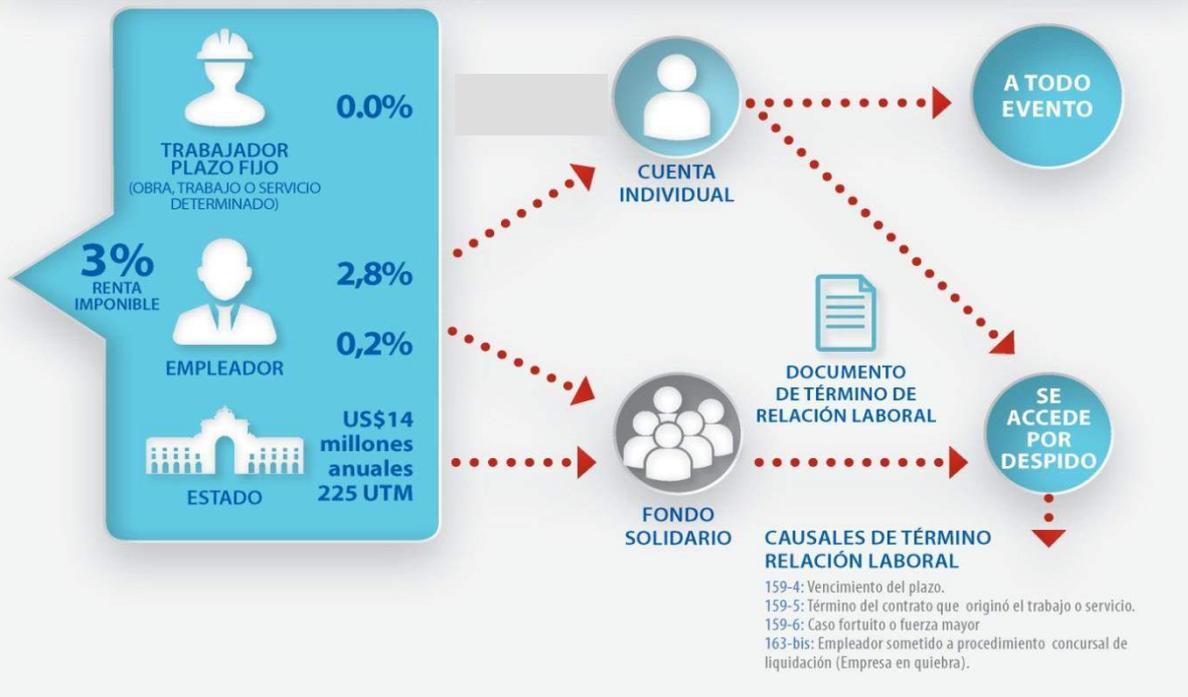
- Para cada afiliado, la Administradora de Fondos de Cesantía, AFC, crea una Cuenta Individual de Cesantía (CIC) cuyos recursos acumulados son de propiedad de cada trabajador.
- Como complemento al ahorro individual, existe el Fondo de Cesantía Solidario (FCS), que es un fondo de reparto conformado con aportes del empleador y del Estado.

¿Cómo funciona?

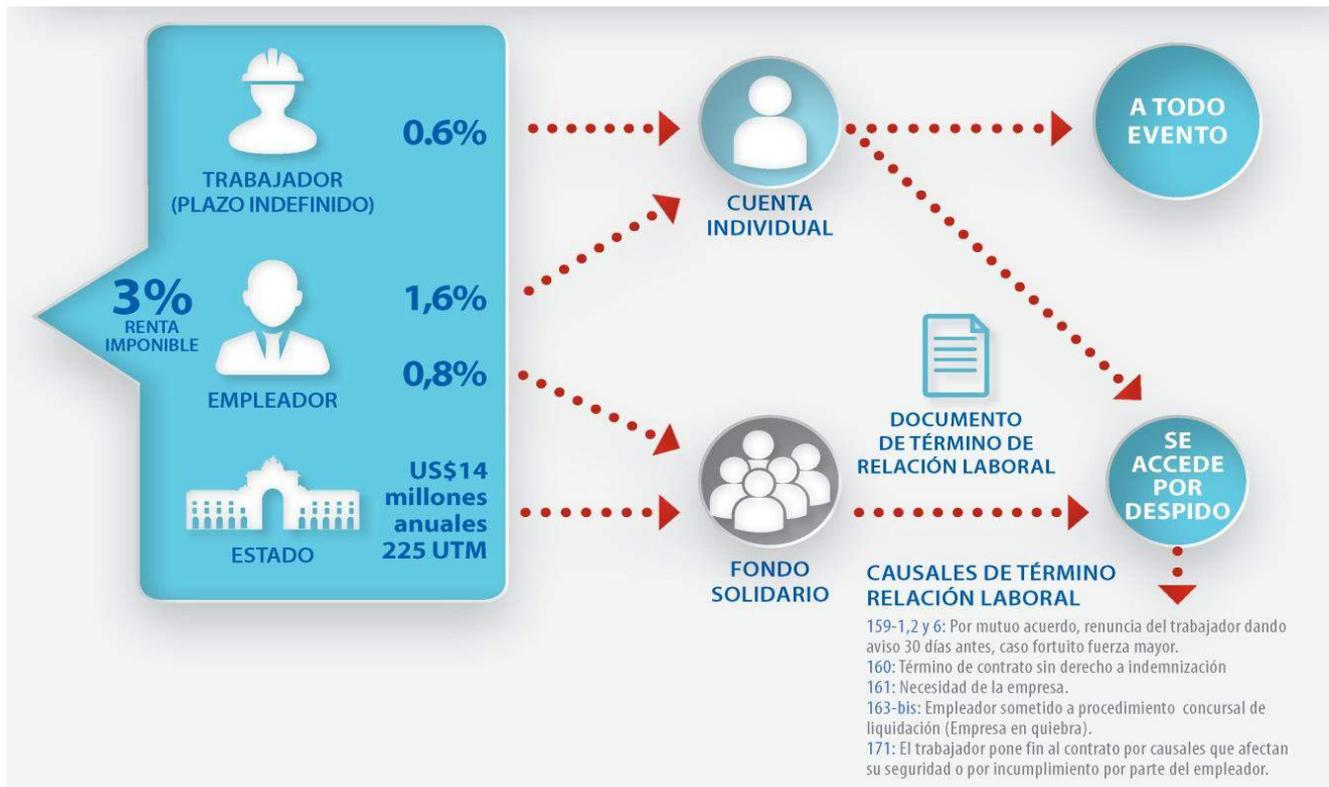
- La Cuenta Individual y el Fondo de Cesantía Solidario, se financian principalmente con las cotizaciones obligatorias, equivalentes al 3% de la renta imponible del trabajador con un tope de UF 109,8 (se reajusta anualmente por variación de IPC e índice de remuneración).
- Para trabajadores con contrato Indefinido, el aporte del trabajador es 0.6% y el del empleador, de 2.4 %. De este último, el 1.6% se va a la CIC y 0.8% al FCS.
- Trabajadores con contrato a plazo, el 3% lo aporta el empleador. De ello, el 2.8% se va a la CIC y el 0.2% al FCS.
- El Fondo de Cesantía Solidario además recibe un aporte anual del Estado de 225.792 UTM.

Contrato Plazo Fijo

EL SEGURO DE CESANTÍA ES UN INSTRUMENTO DE PROTECCIÓN SOCIAL, CUYO OBJETIVO ES APOYAR ECONÓMICAMENTE EN CASO DE DESEMPLEO A LOS TRABAJADORES, REGIDOS POR EL CÓDIGO DEL TRABAJO.



Contrato Indefinido



Aviso de inicio o cese de trabajo

Es responsabilidad del empleador comunicar a AFC la iniciación o cese de servicios del trabajador, afiliado al Seguro, dentro de 10 días desde el inicio o término de las funciones. Esta declaración debe realizarse en las sucursales de AFC. De no cumplir con esta obligación, el empleador deberá pagar una multa de 0,50 UF.

Cotizaciones

- Las cotizaciones obligatorias al Seguro de Cesantía que equivalen al 3% de la remuneración mensual imponible, tienen un tope que es informado cada año por la Superintendencia de Pensiones. En el año 2015, el límite es de 109,8 UF.
- Por ley, el período máximo de cotización es de 11 años por cada relación laboral. Pese a ello, el empleador deberá continuar aportando al Fondo de Cesantía Solidario mientras se mantenga vigente el contrato de trabajo.
- Las cotizaciones al Seguro de Cesantía tienen carácter previsional. Están exentas del Impuesto a la Renta.
- En caso de que el trabajador se encuentre con licencia médica transitoria y su contrato es indefinido, la cotización del 0,6% la retiene y paga la entidad a cargo del Subsidio de Incapacidad Laboral (Isapre, Fonasa y mutuales), durante el tiempo que dure su licencia. Durante ese período, el empleador debe cotizar normalmente financiando el 2,4% para contratos indefinidos. Asimismo, corresponde cancelar el 3% de la cotización para contrato a plazo fijo o por obra.

Cotizaciones impagas

- Si un empleador no paga las cotizaciones previsionales, está obligado a declararlas (DNP: Declaración y No Pago) dentro de los diez primeros días hábiles del mes siguiente al que se devengaron las respectivas remuneraciones. Si lo realiza a través de la web, el plazo se extiende a 13 días.
- En caso de no realizar el pago o declaración de cotizaciones previsionales en el plazo que corresponda, el empleador tendrá hasta el último día hábil del mes subsiguiente, para acreditar la extinción de su obligación de informar las cotizaciones debido al término o suspensión de la relación laboral.
- Las cotizaciones que no se paguen oportunamente por el empleador o entidad pagadora de subsidios, estarán afectos a los reajustes e intereses que dispone la ley.

Cotizaciones impagas

Si el empleador no pagó las cotizaciones, el trabajador puede interponer un reclamo en una sucursal de AFC Chile, adjuntando su contrato de trabajo y sus liquidaciones de sueldo. Si no tiene contrato, debe realizar el reclamo en la Inspección del Trabajo.

Si el empleador no paga las cotizaciones, debe llenar el Formulario de Reconocimiento de Deuda Previsional. Si no lo hace, se expone a una multa de 1 UF por cada trabajador por el cual no pagó cotizaciones.

Los montos adeudados se reajustan según el IPC y se les aplica un interés penal que se deposita en las Cuentas Individuales de los trabajadores afectados.

El interés penal equivale a la tasa de interés corriente más:

- 20% por mora inferior a 90 días.
- 50% por mora superior a 90 días.

Mientras persista la deuda, el empleador no podrá acceder a recursos fiscales de fomento y, eventualmente, se le retendrán pagos por servicios al Estado, para financiar con ellos las cotizaciones impagas.

Cobranza de Cotizaciones

La Sociedad Administradora presenta demandas judiciales en contra de los empleadores o entidades pagadoras de subsidios, dentro de un plazo máximo de 180 días, contado desde la fecha de vencimiento del plazo fijado para pagar o reconocer las deudas por cotizaciones previsionales. Sin perjuicio de lo anterior, dentro de los primeros 45 días del plazo antes señalado, la Sociedad Administradora deberá iniciar una etapa de cobranza en contra de los deudores.

Pago en Exceso

Se produce un pago en exceso cuando se realiza un pago por un monto superior a los valores establecidos por ley.

¿En qué casos se puede solicitar la devolución del pago en exceso?

- Exceso de cotizaciones: el pago realizado sobrepasa los porcentajes establecidos en la ley en más de 0,15 UF.
- Pago de cotizaciones de trabajadores que no están afiliados al Seguro o han sido eliminados del sistema. Por ejemplo, personas menores de 18 años o pensionados.
- El resumen del pago de cotizaciones es superior en más de 0,15 UF al total registrado en el detalle de trabajadores presentado por la empresa.
- El monto pagado es mayor al monto informado en el formulario de pago.
- Cotizaciones que superen el monto imponible.

Documentos para devolución Pago en Exceso

- Pago indebido pensionados: Certificado de calidad de pensionado.
- Menores de 18 años: Certificado de Nacimiento o Cédula de Identidad.
- Pago duplicado: Carta aclaratoria y planilla de pago.
- Presunto pago en exceso: Liquidaciones de sueldo.
- Relación mayor a 11 años: Liquidación de sueldo y contrato de trabajo.
- Pago erróneo de cotizaciones: Liquidaciones de sueldo.
- Trabajador con Licencia médica: Liquidaciones de sueldo.
- Pagos posteriores al finiquito: Finiquito ratificado ante ministro de fe.
- Independiente: Situación tributaria de terceros.
- Trabajador fallecido: Certificado de fallecimiento.

¿Qué hacer en caso de Cesantía?

- Si la persona queda cesante puede recurrir a cualquier sucursal de AFC Chile, con su cédula de identidad vigente y finiquito legalizado ante un ministro de fe: Notario, Inspección del Trabajo, Oficial del Registro Civil o el Secretario Municipal correspondiente, con la glosa “firmó y ratificó ante mí”.
- Si no cuenta con finiquito, puede presentar:
 - Carta de despido por parte del empleador.
 - Carta de renuncia (ratificada ante Ministro de fe).
 - Carta de mutuo acuerdo (ratificada ante ministro de fe).
 - Acta de conciliación o avenimiento.
 - Acta de comparecencia ante la Inspección del Trabajo.
 - Sentencia judicial ejecutoriada.
 - Carta de autodespido realizada por el trabajador (causales que afectan su seguridad o incumplimiento del empleador) ante la Inspección del Trabajo. Se aplica causal 171.
 - Si el contrato es a plazo fijo menor a 30 días debe presentar Contrato de Trabajo y liquidación de sueldo.

¿Qué hacer en caso de Cesantía?

- En caso de quiebra del empleador, debe presentar una carta de término de relación laboral con causal 163 bis y certificado de la Superintendencia de Insolvencia y Reemprendimiento.
- Si no cuenta con ningún documento por extravío o pérdida y usted fue desvinculado por vencimiento del plazo (artículo 159-4) o término de contrato por finalización de obra o faena (artículo 159-5), debe solicitar un Certificado en la Inspección del Trabajo. Esto le dará sólo derecho a retirar sus propios fondos de la Cuenta Individual de Cesantía.

En la Sucursal de AFC Chile, le indicarán si tiene derecho a optar por su Cuenta Individual de Cesantía o su Fondo de Cesantía Solidario, además de los requisitos que debe cumplir dependiendo si es trabajador a plazo fijo o indefinido.

Requisitos Cuenta Individual de Cesantía

- Estar cesante.
- Tener acreditadas en la Cuenta individual 6 (si es contrato a plazo) o 12. cotizaciones (Contrato Indefinido) continuas o discontinuas.
- El afiliado tiene derecho al Seguro de Cesantía con cargo a la Cuenta Individual, por cualquier causal de cese de la relación laboral.

Giros Cuenta Individual

- El trabajador tiene derecho a realizar tantos giros mensuales de su Cuenta Individual como el saldo lo permita.
- El monto a girar será un porcentaje de sus últimas 12 remuneraciones antes del despido, si tiene contrato indefinido, o sus 6 últimas remuneraciones en el caso del contrato a plazo fijo.

Giros Cuenta Individual de Cesantía (CIC)

GIROS	% Renta promedio
Primero	70%
Segundo	55%
Tercero	45%
Cuarto	40%
Quinto	35%
Sexto	30%
Séptimo	30%

Por ejemplo, un trabajador con un sueldo de \$500.000 y que tiene en su CIC un monto de \$1.525.000 recibe giros por:



Si el trabajador tuviese más saldo en su Cuenta Individual, podría seguir girando mensualmente (por 30%) hasta agotar sus recursos.

Requisitos Fondo de Cesantía Solidario

- Tener 12 cotizaciones al FCS en los 24 últimos meses.
- Las 3 últimas cotizaciones deben ser continuas y con el mismo empleador.
- Causales de despido:
 - 161: Necesidad de la empresa
 - 159-4: Vencimiento del plazo
 - 159-5: Término del contrato que originó el trabajo o servicio.
 - 159-6: Caso fortuito o fuerza mayor
 - 163-bis: Empleador sometido a procedimiento concursal del liquidación (Empresa en quiebra)
- Tener saldo insuficiente para financiarse.
- Mientras reciba pagos con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, se debe presentar mensualmente a la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) de su comuna para certificar su cesantía.

Beneficios Fondo de Cesantía

- Se usa como complemento en caso de no contar con recursos en la Cuenta Individual.
- Derecho a 5 giros si el contrato es indefinido y a 3, si es a plazo fijo.
- 2 giros adicionales en situaciones de aumento de la Tasa Nacional de Desempleo, siempre que la persona permanezca cesante y se agoten sus fondos.
- Cobertura de salud a través de Fonasa mientras continúe cesante.
- Asignación familiar (tramos A y B), para cargas activas.
- Aporte del 10% de la prestación para su ahorro en su AFP. Beneficio que entrará en vigencia a partir del 1 de agosto del 2015.
- Acceso a capacitaciones de la OMIL, financiadas con becas ofrecidas por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence).
- Se puede recibir, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, total o parcial, hasta 10 pagos en un plazo de cinco años.

Giros - Fondo Solidario de Cesantía

Los montos de los giros se financian primero con el saldo de la Cuenta Individual y luego se complementan con el Fondo Solidario.

La Ley establece valores mínimos y máximos para cada giro:

Para contrato indefinido

GIROS	% RENTA PROMEDIO	VALOR MÁXIMO	VALOR MÍNIMO
Primero	70%	\$ 525.000	\$ 157.500
Segundo	55%	\$ 412.500	\$ 123.750
Tercero	45%	\$ 337.500	\$ 101.250
Cuarto	40%	\$ 300.000	\$ 90.000
Quinto	35%	\$ 262.500	\$ 78.750
Sexto (adicional)	30%	\$ 225.000	\$ 67.500
Séptimo (adicional)	30%	\$ 225.000	\$ 67.500

Estos valores se reajustan anualmente, en el mes de marzo, según el IPC y el Índice de Remuneraciones Reales.

La ley 19.728 señala que si permanece cesante y se agotaron los fondos, podrá recibir 2 giros adicionales cuando la tasa de desempleo nacional informada por el INE supere en un 1% la tasa promedio de desempleo de los últimos 4 años

Para contrato a Plazo Fijo

GIROS	% Prom. Remun.	Valor Máximo	Valor Mínimo
Primero	50%	\$ 375.000	\$ 112.500
Segundo	40%	\$ 300.000	\$ 90.000
Tercero	35%	\$ 262.500	\$ 78.750
Sexto (adicional)	30%	\$ 225.000	\$ 67.500
Séptimo (adicional)	30%	\$ 225.000	\$ 67.500

La ley 19.728 señala que si permanece cesante y se agotaron los fondos, podrá recibir 2 giros adicionales cuando la tasa de desempleo nacional informada por el INE supere en un 1% la tasa promedio de desempleo de los últimos 4 años

Estos valores se reajustan anualmente, en el mes de marzo, según el IPC y el Índice de Remuneraciones Reales.

Suspensión y Activación de Pago

El pago del beneficio se suspende cuando:

- Se inicia una relación laboral.
- Rechaza en la OMIL, sin justificación, una oferta de trabajo cuya remuneración sea igual o superior al 50% de la última recibida.
- Rechaza, sin causa justificada, una beca de capacitación ofrecida por la OMIL y financiada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo o asiste a menos del 75% de las horas de clases exigidas.

Suspensión parcial:

- Si un mes no asiste a certificar su cesantía a la OMIL, se suspende el giro de ese mes. Lo mismo ocurre si se registra una cotización, posterior a la fecha de término de contrato, del mismo empleador que corresponda a haberes pendientes.

Activación del Pago

- Si la causa de la suspensión corresponde a una cotización posterior al finiquito por un haber pendiente de su remuneración, el trabajador deberá presentar una carta aclaratoria de su empleador señalando el motivo de la cotización, debe indicar fecha de término de relación laboral, período de la cotización pagada y venir firmada y timbrada por éste.

Datos relevantes

- Los recursos acumulados en la Cuenta Individual le pertenecen a cada trabajador, ganan rentabilidad y no pagan impuestos al momento del retiro.
- Al ser afiliado al Seguro de Cesantía, recibe de AFC Chile una cartola cuatrimestral con información de los movimientos registrados en la Cuenta Individual y una anual si existe saldo acumulado en esa Cuenta. Las cartolas se envían en febrero, junio y octubre.
- Al pensionarse, puede traspasar parte o la totalidad de los fondos a la Cuenta de Capitalización Individual de AFP o retirar en un solo giro todos los fondos ahorrados.
- En caso de fallecimiento, los recursos acumulados en la Cuenta Individual, se entregan a los beneficiarios o herederos.
- El Seguro de Cesantía es independiente de los acuerdos pactados con el empleador en las negociaciones colectivas y/o con las políticas corporativas de beneficios por despido.

Administración

- Su administración es realizada por un único operador, una Sociedad Anónima de giro exclusivo que se adjudica mediante una licitación pública por períodos de diez años, bajo la fiscalización de la Superintendencia de Pensiones.
- A partir del 2013, la Administradora de Fondos de Cesantía AFC II se adjudica la administración y es propiedad de BBVA Rentas e Inversiones, AFP Capital, AFP Cuprum y AFP Planvital.
- Su trabajo consiste en recaudar las cotizaciones obligatorias, cobrar los aportes, abonar dichas cotizaciones en las cuentas individuales, tramitar y otorgar los beneficios y asegurar los recursos invirtiéndolos en los valores que la ley permite.
- Como retribución por el trabajo que desarrolla, la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, recibe una comisión de 0,49%, de base anual sobre el saldo de los fondos de cesantía y solidario. Sólo están sujetas al cobro de comisiones las cuentas de los trabajadores que se encuentren efectivamente cotizando con al menos un empleador.
- Desde la creación del Seguro, el año 2002, al 31 de diciembre de 2014, han obtenido beneficios 4.412.668 personas, tramitándose 10,6 millones de solicitudes.

Canales de atención



- 50 sucursales
- Sitio web –ww.afc.cl– cuenta con un sitio privado para empleadores y trabajadores.
- Centro de Atención Telefónica: 800 800 232

AFC Chile

www.afc.cl