

Seguro de Cesantía

¿Qué se paga, hasta cuándo, qué se descuenta?

Circular N°12. De circulación para socios Aproval



El Seguro de Cesantía posee una vigencia desde Octubre de 2002, instante en que se puso en marcha un sistema tripartito, contribuyendo con su dinero: trabajadores, empleadores y el Estado. Su objetivo es proteger a los trabajadores cuando éstos se encuentran cesantes. Este seguro obligatorio cubre a todos los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, contratados a partir del 2 de octubre de 2002. Para los trabajadores contratados con anterioridad a esa fecha, la incorporación al Seguro de Cesantía es decisión del trabajador, pudiendo adherirse en cualquier momento.

A pesar de los años que posee este beneficio, es frecuente encontrar dudas sobre algunos aspectos del mismo, lo cuales se abordan en esta circular.

1. Monto del Seguro de Cesantía

El sistema se ha diseñado para que el aporte al seguro de cesantía sea un monto igual al 3% de la remuneración imponible del trabajador. Sin embargo existen diferencias del origen de ese monto, tratándose de trabajadores con contratos de tipo indefinido, de plazo fijo o faena determinada.

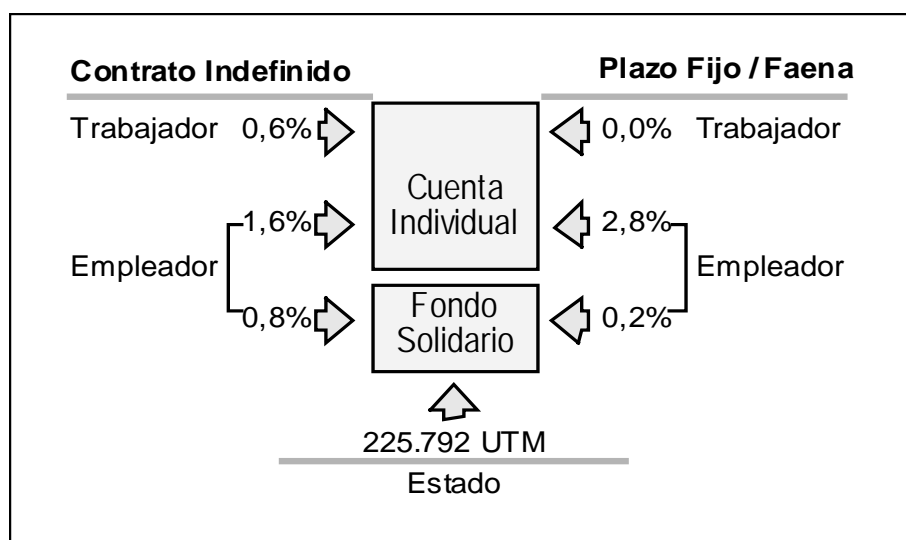
- **Contratos indefinidos.** Para los trabajadores con contrato indefinido, el 3% del seguro de cesantía se entera con un 2,4% aportado por el empleador y un 0,6% descontado al trabajador.
- **Contratos de plazo fijo y contratos por faena.** En este caso el 3% es aportado por el

empleador, no siendo posible descontar fracción alguna al trabajador.

El monto pagado al Seguro de Cesantía, se divide en una parte que va a una cuenta individual del trabajador y otra parte al Fondo Solidario.

Cuando se trata de un trabajador con contrato indefinido, a la cuenta individual se destinará el 0,6% del aporte del trabajador, más un 1,6% proveniente del aporte empresarial. Al Fondo Solidario se integrará un 0,8% del aporte del empleador, más el aporte anual del Estado que es de 225.792 UTM (aprox. US\$16,5 millones).

De esa forma, en la Cuenta Individual del trabajador con contrato indefinido, se



depositará un monto equivalente al 2,2% de la renta imponible mensual, correspondiente al 0,6% propio del trabajador más el 1,6% empleador.

Para el caso de trabajadores con contratos de plazo fijo o por faena, estos no aportan al Seguro de Cesantía (no se les hace descuento), siendo el empleador quien hace todo el aporte. Del 3% que coloca el empleador, un 2,8% irá a la cuenta individual y un 0,2% irá al Fondo Solidario.

La distribución de los aportes la hará el sistema de recaudación (Previred), por lo cual es de primera importancia señalarle el tipo de contrato que se posee con el trabajador.

2. Tope imponible al Seguro de Cesantía

Al igual que todas las cotizaciones previsionales, el Seguro de Cesantía posee un tope máximo de remuneración, monto que se reajusta anualmente. Para el año 2017 el tope mensual para el Seguro de Cesantía asciende a una remuneración de 113,5 UF (en febrero 2017 es de \$ 2.995.502).

3. El Seguro de Cesantía al momento del Finiquito

Cuando se termina la relación laboral por la causal 'necesidades de la empresa', el empleador tiene el derecho a rebajar del monto a pagar de 'indemnización de mes por año', todo su aporte a la cuenta individual que ha realizado.

Para poder aplicar este descuento, el empleador debe consultar el monto actualizado de sus aportes al seguro de cesantía del trabajador respectivo. De este modo, el aporte del empleador será un 'abono' al eventual 'mes por año' que deba pagar al momento del finiquito.

Si la causal de término de contrato es cualquier otra, el trabajador igualmente mantendrá los aportes efectuados en su cuenta individual, pudiendo retirarlos durante su período de cesantía.

4. Plazo de aportes al Seguro de Cesantía

La cotización al seguro de cesantía **posee un plazo máximo de 11 años**, directamente asociado al contrato de trabajo con el mismo empleador. Es decir, cuando una relación laboral se extiende más de 132 meses (en el mes 133), se dejará de descontar el aporte del trabajador (0,6%), así como el 1,6% del empleador destinado a la cuenta individual del trabajador.

No obstante, el empleador deberá seguir pagando el 0,8% de la renta imponible que es destinada al Fondo Solidario mientras se encuentre vigente la relación laboral. Esta situación no siempre está clara, por lo cual es frecuente que se suspenda este pago y se generará una situación de 'deuda previsional' para la empresa.

5. ¿Quién paga cuando el trabajador está con Licencia Médica?

Si el trabajador tiene un contrato indefinido, la cotización del 0,6% que le corresponde aportar al trabajador es pagada por la entidad pagadora de subsidio por incapacidad laboral (Isapre, Fonasa, Mutuales, Cajas de Compensación) y la parte que corresponde al empleador, es decir, el 2,4% del salario imponible continúa siendo aportada por éste.

Para los trabajadores con contrato a plazo fijo-faena, la cotización del 3% del salario imponible continúa siendo pagada totalmente por el empleador.

Es decir, a un trabajador con remuneración cero por estar con licencia médica, igual el empleador deberá pagar la cotización por seguro de cesantía.

El monto sobre el cual se calcula el pago del seguro de cesantía será el señalado en el contrato o la última liquidación, cuando se trata de remuneraciones fijas y, por el promedio de los

últimos tres meses cuando se trata de remuneraciones variables

6. Fondo Solidario de Cesantía

El Fondo Solidario de Cesantía que se financia con aportes del empleador y con aportes del Estado, tiene como objetivo financiar las prestaciones mínimas que la Ley garantiza a los trabajadores afiliados que -cumpliendo con los requisitos pertinentes- han agotado o no disponen de recursos suficientes en su cuenta individual al momento de quedar cesantes.

Los requisitos para optar al Fondo de Solidario son:

- Estar cesante, lo cual se acredita mensualmente con el finiquito ante la OMIL,
- Registrar 12 cotizaciones, continuas o discontinuas, dentro de los últimos 24 meses anteriores al despido, con la exigencia de registrar 3 cotizaciones continuas al fondo de cesantía solidario, con un mismo empleador,
- Tener en la cuenta individual, un saldo insuficiente para financiar las prestaciones,
- Que el término de contrato sea por las causales de: 159 N°4 (*Vencimiento del plazo convenido en el contrato*), 159 N°5 (*Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato*), 159 N°6 (*Caso fortuito o fuerza mayor*) o 161 (*Necesidades de la empresa, establecimiento o servicio*).
- Debe tenerse presente que si se está recibiendo pagos con cargo al Fondo Solidario, el beneficio se suspende automáticamente si el afiliado:
 - ✓ Pierde la condición de cesante (nuevo empleo).
 - ✓ Rechaza una oferta de trabajo sin causa justificada cuya remuneración es igual o superior al 50% de la última remuneración recibida.

- ✓ Rechaza sin causa justificada una beca de capacitación ofrecida por la OMIL o abandona un curso antes de terminarlo.

- Los trabajadores de Jornada Parcial que soliciten el beneficio, deben presentar junto al documento de término de la relación laboral, el contrato de trabajo para verificar las horas pactadas en dicho documento.

7. Resumen

Aunque la Ley del Seguro de Cesantía está pronta a cumplir una vigencia de 15 años, siempre existen algunos errores que se cometen por desconocimiento parcial de algunas obligaciones. Las principales son:

- Al cumplir 11 años de cotizaciones al seguro de cesantía, el trabajador deja de efectuar aportes y el empleador seguirá efectuando el aporte al Fondo Solidario.
- Cuando un trabajador posee contrato de tipo plazo fijo o por faena, el aporte es responsabilidad íntegra del empleador.
- Cuando el trabajador posee un contrato de tipo indefinido, el trabajador deberá efectuar un aporte equivalente al 0,6% de la remuneración imponible.
- Cuando la relación con un trabajador termina por 'necesidades de la empresa' (Art 161), el empleador tiene el derecho a rebajar de la indemnización de mes por año, los aportes efectuados al Seguro de Cesantía, para lo cual debe pedir dicho monto a la AFC.
- Cuando la causal de término de contrato, es por cualquier otro motivo, el trabajador igual accederá a los 'ahorros' existentes en su cuenta individual del Seguro de Cesantía.
- No pagar el seguro de cesantía implicará problemas para el empleador.

Manuel Saavedra Correa, Ing. Agr., para Aprobación