

Seguro de Cesantía

El Seguro de Cesantía es un instrumento de Seguridad Social creado por la Ley 19.728, publicado en el Diario Oficial el día 14 de mayo de 2001, para proteger a los trabajadores cuando éstos quedan cesantes.

Cada trabajador dependiente regido por el Código del Trabajo, tendrá una cuenta individual, donde tanto él como su empleador deberán cotizar mensualmente una fracción o porcentaje de su remuneración.

Al momento de quedar cesante, el trabajador podrá retirar los recursos acumulados en su cuenta individual y, de ser necesario, recurrir a un Fondo Solidario, el cual será constituido con parte de los aportes de los empleadores y con aportes del Estado.

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.

EL SEGURO DE CESANTÍA TIENE POR FIN PROPORCIONAR BENEFICIOS MONETARIOS, A TODOS LOS TRABAJADORES AFILIADOS EN CASO DE CESANTIA, MEDIANTE LA COMBINACION DE CUENTAS INDIVIDUALES UN FONDO SOLIDARIO. EN SU FINANCIAMIENTO COLABORAN LOS TRABAJADORES, LAS EMPRESAS Y EL ESTADO, Y SUS BENEFICIOS SON COMPLEMENTARIOS A OTROS BENEFICIOS SOCIALES.

¿Cómo funciona el Seguro?

El seguro opera cuando el trabajador pierde su trabajo ya sea por causa voluntaria (renuncia) o involuntaria (despido).

Al perder su empleo, la persona tendrá derecho a retirar Giros Mensuales de la cuenta individual, siempre y cuando tenga acreditadas doce (12) o más cotizaciones en forma continua o discontinua.

¿Cómo se financia el Seguro?

El Fondo de Seguro de Cesantía se financia con tres tipos de aportes:

Aporte Individual de los trabajadores/as que corresponde al 0,6 % de sus ingresos imponibles, aporte que se deposita en la cuenta individual.

Aporte de los empleadores (empresa) asciende al 2,4% del ingreso imponible del trabajador. Este aporte se divide en 2 partes: El 1,6% del sueldo imponible que va a la cuenta individual del trabajador y un 0,8% del sueldo imponible que va al Fondo Solidario,

Aporte del Estado de \$ 8.000 Millones que se depositan en el Fondo Solidario.

Cautelar el pago de las cotizaciones La ley busca que el empleador pague adecuadamente las cotizaciones del Seguro de Cesantía. El sistema contempla diversos mecanismos y sanciones a quienes incumplen esta obligación:

Las cotizaciones impagas se reajustan según IPC, más los intereses penales.

La Sociedad Administradora del Fondo debe realizar la cobranza de las cotizaciones impagas.

En caso que el trabajador cesante no pueda recibir sus beneficios porque la empresa no canceló las cotizaciones, la ley obliga a la empresa deberá cancelar directamente al trabajador el monto de las cotizaciones.

Aquella empresa que no cumpla con estas obligaciones estará impedida de acceder a Recursos fiscales de fomento productivo y capacitación.

Las instituciones y empresas públicas están facultadas a retener el monto de las Cotizaciones impagas de sus empresas contratistas que hayan incurrido en tal situación, descontarlas de los montos a pagar y cancelarlas directamente a la Sociedad Administradora del Fondo.

La cuenta individual se compone de:

Aportes Individuales + Rentabilidad ganada en el período + Aportes de la Empresa

Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique

Si el trabajador/a ha sido despedido por "necesidades de la empresa" (pérdida de trabajo involuntaria) tendrá derecho a optar a un aporte complementario que se obtiene del Fondo Solidario de Cesantía, el cual asegura montos mínimos de retiro.

En este caso se necesitan acreditar 12 cotizaciones continuas.

En el caso de los trabajadores contratados a plazo fijo o por obra o faena, podrán retirar los recursos acumulados en sus cuentas individuales en un solo giro, al acreditar seis meses de cotizaciones continuas o discontinuas.

¿Quiénes tienen derecho al Seguro?

A partir del 1 de octubre del 2002, cuando entró en vigencia el Seguro de Cesantía, todas aquellas personas que firmen un nuevo contrato de trabajo tendrán derecho al Seguro de Cesantía en forma automática.

En otras palabras, el Seguro de Cesantía es obligatorio para todos los trabajadores que firmen contrato regido por el Código del Trabajo a partir del 2 de octubre del 2002.

Los trabajadores/as antiguos acogidos al Código del Trabajo, pueden optar en forma voluntaria al Seguro. No se requiere de la autorización del empleador para optar al Seguro, basta sólo la decisión del empleado.

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.

¿Quiénes no participan del Seguro de Cesantía?

- Los empleados públicos pues para ellos rige el Estatuto Administrativo Fuerzas Armadas y de Orden
- Los trabajadores independientes o por cuenta propia, dada la inexistencia de contratos de trabajo regidos por el Código del Trabajo
- Los menores de 18 años.
- Los pensionados, ya que éstos poseen un ingreso seguro, proveniente de sus pensiones.
- Empleadas de casa particular, ya que están acogidos a otro tipo de protección.

¿Qué beneficios entrega?

Básicamente el Seguro de Cesantía entrega un monto de dinero que le permite al trabajador cesante paliar, la carencia de ingresos.

Si el trabajador/a renuncia voluntariamente a su empresa o, es despedido por alguna causal atribuible a él, podrá retirar desde su cuenta individual tantos giros como años de cotizaciones tenga el seguro, con un máximo de 5. En este caso, el trabajador/a cesante sólo podrá acceder al dinero acumulado en su cuenta individual. Además, los beneficios que obtiene cada mes van decreciendo en el tiempo.

Si el trabajador/a es despedido por su empresa 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.
- Estos beneficios son compatibles con otros beneficios económicos que se obtengan a través de las Municipalidades.

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

- Registrar a lo menos 12 cotizaciones continuas en el Seguro;
- Haber sido despedido por necesidades de la empresa o despido indirecto;
- 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

BENEFICIOS DEL SEGURO DE CESANTÍA

Beneficios

Mes Límite Inferior (% remuneración) Límite Superior

1º \$ 65.000 50 % \$125.000

2º \$ 54.000 45 % \$112.500

Corporación Municipal de Desarrollo Social de Iquique

3° \$ 46.000	40 %	\$100.000
4° \$ 38.500	35 %	\$87.500
5° \$ 30.000	30 %	\$75.000

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

- Prestaciones de salud.
- Asignación familiar si son beneficiarios de los dos primeros tramos.

El trabajador deja de percibir los beneficios si encuentra un nuevo empleo sea este regido o no por el código del trabajo.

Es decir, sólo pueden acceder a los beneficios del Seguro aquellos trabajadores que se encuentren cesantes y puedan demostrarlo, de modo de cautelar que no se comentan fraudes al sistema y éste realmente beneficie a quienes carecen de trabajo, y por lo tanto de ingresos.

Sin embargo, existe un premio a la búsqueda de empleo que consiste en que el trabajador puede optar a retirar el monto correspondiente al giro del mes siguiente a la fecha del nuevo empleo. También el trabajador, si así lo prefiere, puede optar a mantener los recursos en su cuenta individual, a fin de ser utilizados en otra oportunidad.

En caso de fallecimiento, los montos acumulados en la cuenta individual pasan a constituir parte de la herencia legal; y, por lo tanto, son beneficio para la familia y/o herederos. No son parte de la posición efectiva.

EL SEGURO DE CESANTÍA PERMITE AL TRABAJADOR ENFRENTAR DE MEJOR MANERA EL DESEMPLEO, LO APOYA Y PREMIA EN LA BÚSQUEDA DE NUEVOS EMPLEOS. LA LEY GARANTIZA QUE LOS RECURSOS QUE APORTA EL TRABAJADOR A SU CUENTA PERSONAL SON DE SU EXCLUSIVO USO Y PROPIEDAD.