

## INFORMATIVO JURÍDICO DE LA CONSTRUCCIÓN N° 12

**Santiago, 17 de Septiembre de 2002**

### **LEY N° 19.728 QUE ESTABLECE UN SEGURO DE DESEMPLEO**

- La ley N° 19.728, establece un seguro de cesantía, a favor de los trabajadores dependientes, el cual opera a través de una combinación entre un sistema de ahorro obligatorio, sobre la base de cuentas individuales de cesantía, y un Fondo de Cesantía Solidario, para financiar las prestaciones de trabajadores que cuenten con menores recursos.

Estarán sujetos al seguro los trabajadores dependientes que inicien o reinicien actividades laborales con posterioridad a la entrada en vigencia de esta ley. Los trabajadores que tengan una relación laboral vigente al momento que empiece a regir la presente ley, podrán optar por ingresar a este sistema, decisión que deberá comunicarse al empleador.

La administración del seguro está a cargo de la ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA AFCCHILE ([www.afcchile.cl](http://www.afcchile.cl)), sociedad anónima de objeto único, conformada por las Administradoras de Fondos de Pensiones, quienes actuando conjuntamente, se adjudicaron la Licitación Pública efectuada por el Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, a comienzos de este año.

**Esta ley entra en vigencia a partir del primero de Octubre de este año, fecha desde la cual todos los trabajadores que inicien una nueva relación laboral, se incorporarán automáticamente, por lo que las cotizaciones de este seguro deberán ser pagadas por primera vez dentro de los primeros diez días del mes de Noviembre.**

Sin embargo, cabe destacar que, en consideración a los requisitos para que opere el seguro, **recién después de 6 meses de cotizaciones** (en el caso de los trabajadores contratados por obra o faena o a plazo fijo) **o de 12 meses de cotizaciones** (para trabajadores con contrato indefinido), **será posible girar los fondos acumulados en este seguro.**

A través del presente documento, la Fiscalía de la Cámara Chilena de la Construcción continúa con las labores de difusión del Seguro de Cesantía, desarrollada principalmente a través del Informativo Jurídico N° 9 (de fecha 14 de Junio del 2001) y de la sección de Novedades Jurídicas del Sitio Web de nuestra Institución.

#### **I. PERSONAS PROTEGIDAS**

**a. Trabajadores que ingresan automáticamente al seguro.** Estarán sujetos al seguro de desempleo los trabajadores dependientes que inicien o reinicien

actividades laborales con posterioridad al 1° de octubre.

El inicio de la relación laboral de un trabajador no sujeto al seguro, generará la incorporación automática a éste y la obligación de cotizar en los términos que posteriormente se detallarán.

**b. Trabajadores que pueden incorporarse voluntariamente al sistema.** Los trabajadores con contrato vigente al momento que comience a operar este sistema, tendrán la opción de ingresar a éste. Para tal efecto deberán comunicar esta decisión a sus respectivos empleadores, con, a lo menos, 30 días de anticipación, la que se hará efectiva el primer día del mes siguiente al de la recepción de la comunicación.

Los trabajadores deben suscribir el formulario denominado “Solicitud de Afiliación al Seguro de Cesantía”, que estarán disponibles en todas los Centros de Atención a los Afiliados (C.A.A.) que la AFCCHILE mantendrá a nivel nacional. Dicha solicitud también es posible presentarla a través de la página web de la Sociedad Administradora, pero para que ella sea válida, el afiliado debe entregar una fotocopia de su cédula de identidad por ambas caras en un C.A.A. La solicitud también puede ser enviada por carta o correo privado a AFCCHILE, o ser entregado personalmente a su personal. La Sociedad Administradora enviará al empleador la copia del formulario de afiliación a más tardar el día 10 del mes siguiente al de la suscripción. A partir de ese momento, el empleador deberá efectuar la cotización correspondiente.

**Importante:**

- El empleador tendrá la obligación de comunicar a la AFC el inicio y término del contrato de sus dependientes incorporados al sistema, en un plazo de 15 días corridos, cuyo incumplimiento será sancionado con una multa a beneficio fiscal de 0,5 UF.

**c. Trabajadores excluidos del seguro.** Las disposiciones de esta ley no se aplicarán respecto de los siguientes trabajadores:

1. De casa particular,
2. Los sujetos a contratos de aprendizaje,
3. Los menores de 18 años de edad (hasta que cumplan dicha edad), y
4. Los pensionados, salvo que la pensión se hubiere otorgado por invalidez.

## **II. OPERATIVIDAD Y FINANCIAMIENTO DEL SISTEMA.**

El Seguro opera a través de una combinación entre un **sistema de ahorro obligatorio, sobre la base de cuentas individuales de cesantía (CIC) por cada trabajador, y un Fondo de Cesantía Solidario.**

El Fondo de Cesantía Solidario opera en forma complementaria al sistema de cuentas individuales, con el objetivo de financiar las prestaciones de trabajadores que cuenten con menores recursos en estas cuentas.

## 1) Financiamiento global

### a) COTIZACIÓN DE CARGO DEL TRABAJADOR:

Un **0,6% de la remuneración imponible**, que se abonará a la cuenta individual de cesantía del trabajador.

### b) COTIZACIÓN DE CARGO DEL EMPLEADOR:

Un **2,4% de la remuneración imponible**.

De este porcentaje, un **1,6% se depositará en la cuenta individual de cesantía** del trabajador, y el resto, **esto es un 0,8%, se abonará al Fondo de Cesantía Solidario**.

### c) APORTE DEL ESTADO AL FONDO SOLIDARIO:

Ascenderá anualmente a un total de **225.792 UTM**, las que se enterarán en **12 cuotas mensuales de 18.816 UTM**.

### d) TRABAJADORES CONTRATADOS POR OBRA O FAENA O A PLAZO FIJO:

#### **Importante:**

Esta situación será la más común en el caso de los trabajadores de la construcción, por lo que se recuerda que todos los trabajadores que sean contratados a partir del 1º de Octubre de este año, deberán obligatoriamente incorporarse a este sistema.

**Tendrán una cuenta individual la que se financiará íntegramente por una cotización de cargo del empleador de un 3% de la remuneración imponible. No hay cotización de cargo del trabajador.**

Una vez terminada su relación laboral, podrán retirar en un solo giro lo acumulado en su cuenta, para lo cual deberán previamente acreditar 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 con cargo a esta cuenta, a que se hubiere tenido derecho conforme a esta ley.

### e) ELEMENTOS IMPORTANTES A CONSIDERAR:

- Las cotizaciones se calcularán sobre la base de las remuneraciones, hasta un tope máximo equivalente a 90 UF, consideradas al valor del último día del mes anterior al pago.

- Los aportes tanto del empleador como del trabajador tendrán para todos los efectos legales el carácter de **COTIZACIONES PREVISIONALES** <sup>1</sup>.
- El **pago de las cotizaciones** del seguro de desempleo deberá efectuarse dentro de los **10 primeros días del mes** siguiente a aquel en que se devengó la remuneración.
- El **empleador que no pague oportunamente deberá declarar el reconocimiento de la deuda** en la AFC dentro del plazo señalado anteriormente. En caso de no declaración o declaración incompleta o errónea, deberá pagar una multa de 1 U.F. por cada trabajador, cuya aplicación corresponderá a la Dirección del Trabajo.

## 2) Cuentas Individuales de Cesantía (CIC).

### a) *Financiamiento*

Como se señaló anteriormente, la CIC se conforma con un 0,6% de las remuneraciones imponibles de cargo del trabajador, y un 1,6% de dichas remuneraciones de cargo del empleador.

El objetivo de esta cuenta es financiar prestaciones pecuniarias durante períodos de cesantía, a través de los fondos que se logren acumular en éstas, producto de las cotizaciones abonadas.

TOPE DE LAS COTIZACIONES: Estas cotizaciones deberán enterarse durante un período máximo de 11 años en cada relación laboral.

### b) *Requisitos para que sean retirados los fondos:*

#### 1 **Que el contrato de trabajo haya finalizado** por alguna de estas causales:

- Mutuo Acuerdo, artículo 159 N° 1 del Código del Trabajo;
- Renuncia del trabajador, artículo 159 N° 2 del Código del Trabajo;
- Caso Fortuito o Fuerza Mayor, artículo 159 N° 6 del Código del Trabajo;
- Causales de caducidad, artículo 160 del Código del Trabajo;
- Necesidades de la empresa, artículo 161 del Código del Trabajo;
- Despido indirecto, artículo 171 del Código del Trabajo.

Las causales de finalización de contrato por vencimiento de plazo (N° 4 del artículo 159) y conclusión de la obra (N° 5 del artículo 159), y muerte tienen un tratamiento especial en esta ley, que será analizado más adelante.

#### 2 **Que el trabajador registre en su cuenta individual un mínimo de 12**

---

<sup>1</sup> Por tanto, debe tenerse en cuenta lo anterior para los efectos de la Ley N° 19.631, denominada Ley Bustos, que declara nulo el despido de un trabajador si se encuentran pendientes las cotizaciones previsionales.

**cotizaciones mensuales**, continuas o discontinuas, desde su afiliación al seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro con cargo a esta cuenta, a que se hubiere tenido derecho conforme a esta ley.

**En el caso de los trabajadores contratados por obra o faena y a plazo fijo, el mínimo de cotizaciones exigido es 6.**

c) Situación del término de contrato de trabajo por necesidades de la empresa

Si el contrato de trabajo terminare por necesidades de la empresa o desahucio, el afiliado tendrá derecho a la indemnización por años de servicios establecida en el inciso segundo del artículo 163 del Código del Trabajo, con un límite máximo de 330 días de remuneración.

**Se imputará a esta indemnización la parte del saldo de la cuenta individual por cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador, con cargo a las cuales el asegurado podrá hacer retiros en la forma que se explica en el siguiente punto.**

d) Retiro de los fondos acumulados en las cuentas individuales

Si el contrato de trabajo termina por alguna de las causales antes mencionadas (salvo vencimiento del plazo y conclusión de la obra o faena), el trabajador podrá retirar los fondos acumulados, mediante giros mensuales, pudiendo realizar tantos giros como años de cotizaciones, y fracción superior a seis meses, registren desde su afiliación al seguro o desde el último giro por cesantía, en ambos casos con un tope de cinco giros.

En el caso de trabajadores que conforme a lo anterior tengan derecho a un solo giro, el monto de éste corresponderá al total acumulado en la cuenta individual por cesantía.

Tratándose de trabajadores que tengan derecho a más de un giro, el monto de cada uno de éstos será de carácter decreciente, determinándose sobre la base de factores y porcentajes que se establecen en la ley.

El monto del primer giro se determinará dividiendo el saldo acumulado en la CIC, por el factor que corresponda al número de giros, según la siguiente tabla:

<u>Nº de Giros</u>	<u>Factor</u>
2	1,9
3	2,7

4  
5

3,4  
4,0

**Montos de los Giros Sigüientes Ascenderán a :**

2º Giro	90% del 1º Giro.
3º Giro	80% del 1º Giro.
4º Giro	70% del 1º Giro
5º Giro	Saldo de la CIC.

**Para los trabajadores con contrato por obra o faena o a plazo fijo, el retiro de los fondos se efectuará en un solo giro, por el total acumulado en su CIC.**

### **3) Muerte del trabajador**

En el caso de fallecimiento del trabajador, los fondos de la cuenta individual por cesantía, se pagarán a la persona o personas que el trabajador haya designado ante la Sociedad Administradora. A falta de esta designación, dicho pago se efectuará a la persona que se hizo cargo de sus funerales, hasta la concurrencia de los costos del mismo.

El saldo, si lo hubiere, y las demás prestaciones pendientes a la fecha del fallecimiento se pagará al cónyuge, a los hijos, o los padres del fallecido, unos a falta de los otros en el orden indicado, bastando acreditar el estado civil respectivo.

### **4) Fondo de Cesantía Solidario.**

El fondo de cesantía solidario tiene por objetivo financiar las prestaciones de trabajadores que cuenten con escasos recursos en sus cuentas individuales, complementando las prestaciones que emanen de estas cuentas.

Este fondo se financia por el **aporte del empleador de un 0,8% de las remuneraciones imponibles del trabajador,** además de un **aporte del Estado que ascenderá anualmente a 225.792 Unidades Tributarias Mensuales.**

Requisitos para que opere este Fondo:

- Registrar 12 cotizaciones mensuales continuas en el período inmediatamente anterior al despido;
- Haber sido despedido por caso fortuito o fuerza mayor o por necesidades de

la empresa; y

- 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 la ley.
- Encontrarse cesante al momento de la solicitud para que opere este fondo.

El fondo solidario cubre un período de cesantía correspondiente a 5 meses, en escala decreciente, con límites superiores e inferiores de protección.

### **III. ADMINISTRACIÓN DEL SISTEMA**

Como se señaló, la administración del Régimen de Cesantía está a cargo de una sociedad anónima de giro único, denominada Administradora de Fondos de cesantía AFCCHILE.

La supervigilancia, control y fiscalización de esta sociedad corresponderá a la Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones.

#### **Descriptor**

Seguro de Desempleo  
Indemnización por Cesantía  
Seguridad Social  
Desempleo

**Augusto Bruna Vargas**  
*Asesor Jurídico*

**René Lardinois Medina.**  
**Pablo Gutiérrez Monroe.**  
*Abogados Informantes*