

**FEDERACION NACIONAL DE TRABAJADORES  
PORTUARIOS DE CHILE**

# **SEGURO DE CESANTIA**

**LEY N° 19.728**

**PROMULGADA EL 14 DE MAYO 2001**

# ENTRADA EN VIGENCIA

Las disposiciones de la ley entran  
en vigencia el 1 de Octubre de  
2002

# ¿QUIENES PUEDEN ACCEDER AL SEGURO DE CESANTIA?

Todos los trabajadores regidos por el Código del Trabajo.

Será obligatorio para todos los trabajadores dependientes que inicien o reinicien actividades laborales con posterioridad a la entrada en vigencia de la Ley.

# LOS TRABAJADORES CON CONTRATO VIGENTE

Los trabajadores con contrato vigente, tendrán la opción para ingresar al Seguro de Cesantía.

El trabajador deberá comunicar al empleador con a lo menos 30 días de anticipación.

Los trabajadores conservarán la antigüedad para los efectos de su indemnizaciones.

# LOS TRABAJADORES CON CONTRATO VIGENTE

Los trabajadores que se incorporen  
al Seguro y que hayan sido  
contratados con anterioridad al 14  
de agosto de 1981.

No perderán su antigüedad respecto  
a la indemnización por años de  
servicio en conformidad al artículo  
13° de la presente ley.

# ¿QUIENES NO PUEDEN ACCEDER AL SEGURO DE CESANTIA?

Las trabajadoras de casa particulares.

Las personas con contrato de aprendizaje.

Los menores de 18 años.

Los pensionados (salvo pensionados por invalidez parcial)

# SEGURO DE CESANTIA

ES UNA COMBINACION DE UNA CUENTA  
INDIVIDUAL CON UN FONDO SOLIDARIO

CUENTA  
INDIVIDUAL POR  
CESANTIA (CIC)

FONDO DE  
CESANTIA  
SOLIDARIO  
(FSC)

# FINANCIAMIENTO DEL SEGURO DE CESANTIA

ESTADO

EMPLEADOR

TRABAJADOR

# APORTE DEL ESTADO

El aporte del Estado  
ascenderá a 225.792 UTM.

Que se irá integrando al  
Fondo de Cesantía  
Solidario de manera  
progresiva, en un período  
de seis años.

## APORTE DEL EMPLEADOR

El aporte del empleador es el 2,4% de la remuneración imponible del trabajador.

Repartido en un 1,6% a la Cuenta Ind. Cesantía y en un 0,8% al Fondo Solidario por Cesantía.

El aporte del empleador tiene una duración máxima de once (11) años por cada relación laboral.

# APORTE DEL TRABAJADOR

El aporte del trabajador  
es del 0,6% de la  
Remuneración  
Imponible Mensual.  
Con un máximo de 90  
UF.  
Durante once años.

# RESUMEN DE APORTES AL SEGURO DE CESANTIA

<b>C I C</b> 2,2% RIM	<b>F S C</b>
<b>APORTE DEL TRABAJADOR</b> 0,6% RIM	<b>APORTE DEL TRABAJADOR</b> 0% RIM
<b>APORTE DEL EMPLEADOR</b> 1,6% RIM	<b>APORTE DEL EMPLEADOR</b> 0,8 RIM TOTAL APORTE DEL EMPLEADOR 2,4% RIM
	<b>APORTE DEL ESTADO</b> 225.792 UTM

# TRABAJADORES CON BENEFICIO A CARGO DE LA CUENTA INVIDUAL DEL SEGURO DE CESANTIA

Trabajadores que se retiren  
voluntariamente.

Despido por causa imputable al  
trabajador.

Jubilación.

Fallecimiento.

# REQUISITOS PARA BENEFICIO

Para acceder a la Cuenta Individual de Cesantía se requiere encontrarse cesante al momento de solicitar el beneficio.

Tener 12 cotizaciones continuas o discontinuas.

# RETIRO DE FONDOS DE LA CUENTA INDIVIDUAL

Retiros voluntarios y despidos por causas imputables podrán retirar sus fondos en un solo giro si tiene entre 12 y 17 meses de cotización.

En el caso, de tener más tiempo de cotización podrán retirar sus fondos del Cuenta Individual (CIC) en hasta cinco (5) giros mensuales.

# EN CASO DE FALLECIMIENTO

Si fallece el trabajador, los fondos de la CIC se pagarán en un solo giro a la persona o personas que el trabajador designe.

Si no existiera destinatario se rige por lo señalado en el artículo 60 del C del T. Es decir, cónyuge, hijos legítimos o naturales, o a los padres del fallecido; en ese mismo orden.

# EN CASO DE PENSIONARSE

Si el trabajador se pensiona, por cualquier causa, podrá disponer en un solo giro de todos los fondos acumulados en su CIC.

# TRABAJADORES CONTRATADOS A PLAZO FIJO, POR OBRA O FAENA

Estos trabajadores tiene un sistema distinto a los anteriores.

Ellos no cotizarán el 0,6 % de su remuneración a la Cuenta Individual de Cesantía.

Su empleador cotizará a su cuenta individual un 3% de la remuneración imponible mensual y no cotizará al Fondo Solidario.

Esta trabajador no hace uso del Fondo Solidario.

# TRABAJADORES CONTRATADOS A PLAZO FIJO, POR OBRA O FAENA

Una vez acreditada la terminación del contrato de trabajo, siempre y cuando tengan un mínimo de seis (6) cotizaciones, continuas o discontinuas.

Estos trabajadores retirarán en un solo giro el total acumulado en la CIC.

# TRABAJADORES CONTRATADOS A PLAZO FIJO, POR OBRA O FAENA

Si el contrato a plazo fijo se transformará en contrato de duración indefinida.

Se inician las cotizaciones del trabajador (0,6%)

Y la cotización del empleador (2.4%), con un 1,6% a la CIC y un 0,8 al Fondo Solidario.

**BENEFICIO PARA TRABAJADORES  
DESPEDIDOS QUE ADEMÁS DE LA  
CIC PARTICIPAN DEL FONDO  
CESANTIA SOLIDARIO**

# REQUISITOS PARA ACCEDER AL FONDO SOLIDARIO DE CESANTIA

Encontrarse cesante al momento de solicitar el beneficio.

Despido por n° 6 del art. n° 159 o art. n° 161 del Código de Trabajo.

12 cotizaciones continuas antes del período de cesantía.

# ¿COMO COMIENZA A OPERAR EL FONDO SOLIDARIO?

En el caso que sus ahorros en su CIC sean insuficientes para los períodos, porcentajes y montos mínimos preestablecidos.

El Fondo Solidario le aportará las diferencias en cada uno de los meses de cobertura.

# RESUMEN

## SEGURO DE CESANTIA

TRABAJADORES QUE  
QUE SOLO SACAN SUS  
FONDOS DE SU  
CUENTA INDIVIDUAL  
DE CESANTIA

TRABAJADORES QUE  
QUE SACAN SUS  
FONDOS DE SU  
CUENTA INDIVIDUAL  
DE CESANTIA Y  
PARTICIPAN DEL FONDO  
SOLIDARIO DE  
CESANTIA EN EL  
CASO

QUE SUS AHORROS NO  
LE CUBRAN LOS  
APORTES MINIMOS

# ASIGNACION FAMILIAR

Los trabajadores que accedan al Fondo Solidario de Cesantía serán beneficiarios del Sistema Unico de Prestaciones Familiares.

Siempre que sus ingresos previos correspondan a los dos primeros tramos de ingresos establecidos para el pago de Asignación Familiar.

# COBERTURA DE SALUD

Los trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía y que se encuentren afiliados a una ISAPRE.

Continuarán su cobertura para ellos y su grupo familiar en FONASA.

# LICENCIAS MEDICAS

En caso de incapacidad laboral transitoria, (Licencia Médica).

La cotización del trabajador (0.6%) deberá ser enterada por la respectiva pagadora del subsidio: ISAPRE o Mutual (Ley de Accidentes del Trabajo y Salud Ocupacional).

El empleador deberá seguir haciendo su aporte del 1,6% y del 0,8%, según corresponda.

# DESCUENTO DE LAS INDEMNIZACIONES

El aporte del empleador (1,6%) al CIC se imputará al pago de la indemnización en el caso que el trabajador haga uso de Fondo Solidario de Cesantía.

El 1,6% no se imputará a la CIC en los caso de despido por razones imputables, retiro voluntario, o aquellos que se acojan a jubilación o fallezcan. Es decir, los que no hacen uso del Fondo Solidario de Cesantía.

# APORTE DEL EMPLEADOR AL FONDO SOLIDARIO

El aporte del empleador del 0,8% al Fondo Solidario de Cesantía **NO** se descuenta en ningún caso.

# REQUISITOS PARA EL COBRO DE LAS PRESTACIONES

Las prestaciones del Seguro se pagarán contra la presentación del finiquito, la comunicación del despido o la certificación del Inspector del Trabajo.

# TERMINO DE LAS PRESTACIONES

Un beneficiario no podrá percibir prestaciones, con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, más de dos (2) veces en un período de 5 años.

El derecho a percibir la prestación cesará una vez obtenido un nuevo empleo.

Su goce será incompatible con toda actividad remunerada.

# SUSPENSION DE LAS PRESTACIONES

El derecho al Fondo de Cesantía Solidario se suspenderá si el trabajador sin causa justificada rechaza una oferta de trabajo.

Siempre que le hubiese permitido ganar una remuneración igual o superior al 50% de la última remuneración devengada en el empleo anterior.

Igual cosa si rechaza una beca de capacitación ofrecida y financiada por el SENCE.

# COBRO FRAUDULENTO

Los que obtengan beneficios por simulación o engaño tendrán pena de reclusión.

Igual cosa con quién facilite los medios para la simulación o engaño.

Lo anterior, sin perjuicio de la obligación de restituir las sumas indebidamente percibidas.

# ADMINISTRACION DEL SEGURO

El servicio de administración de los Fondos de Cesantía fue adjudicado mediante una licitación pública, por un grupo de AFPs. Denominado GRUPO PROVIDENCIA.

El valor base de la comisión se determinó en 0,6%.

# DECLARACION Y PAGO

Las cotizaciones, tanto del empleador como del trabajador, deberán ser pagadas por el empleador a la entidad pagadora de subsidio, durante los primeros 10 días del mes siguiente en que se devengaron las remuneraciones o subsidios.

En caso de no ser cancelarlas oportunamente se deberá declarar el reconocimiento de la deuda con la Sociedad Administradora.

# FISCALIZACION DE LA RECAUDACION DE LAS COTIZACIONES

Corresponderá a la Dirección del Trabajo fiscalizar el cumplimiento de esta obligación.

Si no se cancela o declara oportunamente o ésta es incorrecta, se aplicará una multa a beneficio fiscal de 1 UF por cada trabajador.

# FISCALIZACION Y SANCION

Las cotizaciones que no se paguen oportunamente, se reajustarán considerando el período que va entre el último día para hacerlo y el del pago

El aumento corresponderá al IPC del período.

A lo anterior hay que agregar un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente aumentado en 20%.

A contar del día 90 de atraso la tasa aumenta en un 50%.

# COMISION DE USUARIOS

Existirá una comisión de usuarios integrada por 3 representantes de los trabajadores, 3 de los empleadores y presidida por un académico universitario.

La comisión tendrá por función conocer los criterios de administración de los fondos.

Y entregará un informe anual de su gestión.

# TABLA

MESES	LIMITE SUPERIOR	% PROMEDIO REMUNERACION	LIMITE INFERIOR
1° MES	\$ 125.000	50%	\$ 65.000
2° MES	\$ 112.000	45%	\$ 54.000
3° MES	\$ 100.000	40%	\$ 46.000
4° MES	\$ 87.500	35%	\$ 38.500
5° MES	\$ 75.000	30%	\$ 30.000

LOS VALORES SE REAJUSTARÁN ANUALMENTE EN EL MES DE FEBRERO DE ACUERDO AL IPC.

**EJEMPLOS  
PARA UNA MEJOR  
COMPRESION**

## EJEMPLO N° 1

UN TRABAJADOR QUE GANA \$ 111.200  
MENSUALES (Salario Mínimo) CON UN AÑO  
DE COTIZACION.

Aporte al Seguro = 2,2% = \$ 2.446

\$ 2.446 x12 MESES

\$ 29.352 = AHORRO EN SU CUENTA  
INDIVIDUAL.

## EJEMPLO N° 1

Seg. de Cesantía	Cuenta Ind.	Fondo Solidario
1 MES \$ 65.000	\$ 29.352	\$ 37.148
2 MES \$ 54.000	\$ 0	\$ 54.000
3 MES \$ 46.000	\$ 0	\$ 46.000
4 MES \$ 38.500	\$ 0	\$ 38.500
5 MES \$ 30.000	\$ 0	\$ 30.000

## EJEMPLO N° 2

UN TRABAJADOR QUE GANA  
\$ 111.200 MENSUALES (SM)  
CON 5 AÑOS DE COTIZACION.

Aporte al Seguro = 2,2% = \$ 2.446

\$ 29.352 x 12 MESES

\$ 29.352 x 5 AÑOS

\$ 146.760 = AHORRO EN SU CUENTA  
INDIVIDUAL.

## EJEMPLO N° 2

Seg. de Cesantía	Cuenta Ind.	Fondo Solidario
1 MES \$ 65.000	\$ 65.000	\$ 0
2 MES \$ 54.000	\$ 54.000	\$ 0
3 MES \$ 46.000	\$ 27.760	\$ 18.240
4 MES \$ 38.500	\$ 0	\$ 38.500
5 MES \$ 30.000	\$ 0	\$ 30.000

## EJEMPLO N° 3

UN TRABAJADOR QUE GANA \$ 250.000  
MENSUALES

CON 1 AÑO DE COTIZACION.

Aporte al Seguro = 2,2% = \$ 5.500

\$ 5.500 x 12 MESES

\$ 66.000 = AHORRO EN SU CUENTA  
INDIVIDUAL.

## EJEMPLO N° 3

Seg. de Cesantía	Cuenta Ind.	Fondo Solidario
1 MES (50%) \$125.000	\$ 66.000	\$ 59.000
2 MES (45%) \$112.500	\$ 0	\$ 112.500
3 MES (40%) \$100.000	\$ 0	\$100.000
4 MES (35%) \$ 87.500	\$ 0	\$ 87.500
5 MES (30%) \$ 75.000	\$ 0	\$ 75.000

## EJEMPLO N° 4

UN TRABAJADOR QUE GANA  
\$ 250.000 MENSUALES  
CON 5 AÑOS DE COTIZACION.

Aporte al = 2,2% = \$ 5.500

\$ 5.500 x 12 MESES = 66.000

\$ 66.000 x 5 AÑOS

\$ 330.000 = AHORRO EN SU CUENTA  
INDIVIDUAL.

## EJEMPLO N° 4

Seg. de Cesantía	Cuenta Ind.	Fondo Solidario
1 MES (50%) \$125.000	\$ 125.000	\$ 0
2 MES (45%) \$112.500	\$ 112.500	\$ 0
3 MES (40%) \$100.000	\$ 92.500	\$ 7.500
4 MES (35%) \$ 87.500	\$ 0	\$ 87.500
5 MES (30%) \$ 75.000	\$ 0	\$ 75.000

## EJEMPLO N° 5

UN TRABAJADOR QUE GANA  
\$ 500.000 MENSUALES  
CON 3 AÑOS DE COTIZACION.

Aporte al Seguro = 2,2% = \$ 11.000

\$ 11.000 x 12 MESES = \$ 132.000

POR TRES AÑOS \$ 396.000 = AHORRO EN  
SU CUENTA INDIVIDUAL

## EJEMPLO N° 5

Seg. de Cesantía	Cuenta Ind.	Fondo Solidario
1 MES (50%) \$125.000	\$ 125.000	\$ 0
2 MES (45%) \$112.500	\$ 112.500	\$ 0
3 MES (40%) \$100.000	\$ 100.000	\$ 0
4 MES (35%) \$ 87.500	\$ 59.000	\$ 28.500
5 MES (30%) \$ 75.000	\$ 0	\$ 75.000

## EJEMPLO N° 6

### SEGURO E INDEMNIZACION

UN TRABAJADOR GANA \$ 111.200 Y TRABAJA UN AÑO, TIENE UNA INDEMNIZACION DE \$ 111.200 .

PERO SE LE DEBE DESCONTAR EL 1,6% DE SU INDEMNIZACION POR EL APORTE DEL EMPLEADOR AL SEGURO DE CESANTIA (\$ 21.350 ).

POR LO TANTO SU INDEMNIZACION FINAL SERA DE \$ 89.850 .

## EJEMPLO N° 6

### SEGURO E INDEMNIZACION

**ESTA TRABAJADOR OBTUVO \$ 233.500 DEL  
SEGURO DE CESANTIA.**

<b>APORTE DEL SEGURO</b>	<b>\$ 233.500</b>
<b>SU INDEMNIZACION</b>	<b>\$ 89.850</b>
<b>TOTAL A RECIBIR</b>	<b>\$ 323.350</b>

## EJEMPLO N° 7

### SEGURO E INDEMNIZACION

UN TRABAJADOR GANA \$ 111.200 Y TRABAJA CINCO AÑOS, TIENE UNA INDEMNIZACION DE \$ 556.000 .

PERO SE LE DEBE DESCONTAR EL 1,6% DE SU INDEMNIZACION POR EL APORTE DEL EMPLEADOR AL SEGURO DE CESANTIA (\$ 21.350X 5 = \$ 106.750 ).

POR LO TANTO, SU INDEMNIZACION FINAL SERA DE \$ 449.250

## EJEMPLO N° 7

### SEGURO E INDEMNIZACION

**ESTA TRABAJADOR OBTUVO \$ 233.500 DEL  
SEGURO DE CESANTIA.**

<b>APORTE DEL SEGURO</b>	<b>\$ 233.500</b>
<b>SU INDEMNIZACION</b>	<b>\$ 449.250</b>
<b>TOTAL A RECIBIR</b>	<b>\$ 682.750</b>

**TODOS DIRIGENTES SINDICALES  
DEBERÍAN CONOCER EL  
FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA  
Y, PARTICULARMENTE, LA TABLA  
DE CÁLCULO PARA INFORMAR Y  
ASESORAR A LOS TRABAJADORES**