



UNIVERSIDAD DE CONCEPCIÓN
ESCUELA DE CIENCIAS Y TECNOLOGÍAS
AUDITORÍA

**Tratamiento laboral y tributario, del seguro de cesantía y
término de la relación laboral, para empresas y trabajadores**

Paloma Basualto

Escarlet Sanhueza

Los Ángeles, Chile
2024

Profesor coordinador: Fernán Vázquez González

Profesor Guía: Paulina Vallejos Sanhueza

Departamento de Gestión Empresarial

Escuela de Ciencias y Tecnologías

Universidad de Concepción

Diciembre, 2024

AGRADECIMIENTOS

Agradecimientos Escarlet Sanhueva

En primer lugar, quiero agradecer a Dios por darme la fuerza para salir adelante y lograr todo lo que me he propuesto. De manera especial, quiero expresar mi más sincero agradecimiento a la profesora Paulina Vallejos por su invaluable guía y apoyo durante la realización de este seminario. Sus conocimientos y orientación han sido fundamentales para el desarrollo de este trabajo. Asimismo, quiero agradecer a mis padres, por su ejemplo y apoyo incondicional. Gracias a mi papá, por enseñarme la importancia del trabajo duro y la perseverancia. A mi mamá, por su cariño incondicional y por siempre animarme a seguir mis sueños. Gracias a ambos por ser mi guía y mi inspiración. También agradecer a mi pareja, por su amor y paciencia, gracias por estar siempre a mi lado, celebrando mis triunfos y apoyándome en mis fracasos. Finalmente, quiero agradecer a mis amigas por sus palabras de aliento, su compañía y por hacer de este camino una experiencia más divertida, en especial a Paloma Basualto, mi amiga y compañera de seminario, por su amistad, su colaboración y por siempre creer en mí.

Agradecimientos Paloma Basualto

Agradezco a Dios por guiarme en este camino, a mi familia que siempre estuvo detrás de cada paso, especialmente a mi mamá, cuyo amor, apoyo incondicional y fé en mí me han motivado a superar cada desafío, su ejemplo y sacrificio son mi mayor inspiración. Asimismo, agradezco a personas importantes que acompañaron este proceso, Orfelina, Emilia, Aylene y Camila, gracias por su apoyo y comprensión en momentos difíciles. A mi profesora guía, Paulina Vallejos, le agradezco profundamente por su paciencia y orientación a lo largo de estos años, su experiencia y enseñanzas fueron clave para completar este proyecto con éxito. Finalmente, a mi amiga y compañera de seminario, Escarlet Sanhueva, gracias por el compromiso, compañerismo y esfuerzo compartido, trabajar juntas hizo todo más llevadero y enriquecedor.

Contenido

Introducción	5
CAPITULO I	7
1.2 Fundamentación de la elección del tema de Proyecto de seminario	7
1.3 Línea disciplinaria	8
1.4 Importancia	8
1.5 Metodología de la investigación	9
1.6 Alcances	9
1.7 Objetivo general	9
1.8 Objetivos Específicos	10
CAPITULO II	10
2.1 MARCO TEÓRICO	10
2.1.1 SEGURO DE CESANTÍA	11
2.1.1.1 Orígenes y fundamentos	11
2.1.1.2 Evolución del Seguro de Cesantía	13
2.1.2 Regulaciones laborales y tributarias aplicables en Chile	13
2.1.2.1 Clasificación de los aspectos laborales y tributarios.....	14
2.1.3 Término de la relación laboral.....	15
2.1.3.1 Formas de término de la relación laboral	15
CAPITULO III	16
3.1 Legislación y regulación laboral del seguro de cesantía.....	16
3.1.1 Beneficios y requisitos del seguro de cesantía	16
3.1.2 Exclusiones del seguro de <i>cesantía</i>	23
3.1.3 Entidades involucradas en el Seguro de Cesantía	23
3.2 legislación y regulación tributaria del seguro de cesantía	27
3.3 Efectos tributarios de las indemnizaciones por años de servicio y el Seguro de Cesantía en Chile	28

3.3.1 Para el trabajador y empleador.....	28
3.3.2 Diferencias clave	30
CAPÍTULO IV.....	32
4.1 Funcionamiento del seguro de cesantía para extranjeros	32
4.1.1 Requisitos para los extranjeros.	32
4.1.2 Comparación con sistemas de otros países.	33
4.2 Cotizantes por tipo de contrato.....	36
Conclusiones:	36
CAPITULO V	37
5.1 Casos prácticos	37
5.1.1 Análisis de casos inventados de trabajadores que han utilizado el seguro de cesantía.....	37
Conclusión.....	44
Glosario	45
Bibliografía.....	46

Introducción

El ámbito laboral y tributario en Chile se encuentra en constante evolución, influenciado por cambios legislativos y dinámicas económicas que impactan tanto a empleadores como a empleados. La creación del Seguro de Cesantía corresponde a uno de los avances más importantes en el último tiempo en el ámbito de la protección al ingreso de los trabajadores. Establecido por la Ley N°19.728 y reforzado a través de posteriores modificaciones legislativas, el seguro de cesantía representa una red de protección esencial para los trabajadores, proporcionando apoyo económico y estabilidad durante períodos de desempleo.

Chile enfrentaba una tasa de desempleo considerable, lo que generó preocupación por la situación de los trabajadores que perdían su fuente de ingresos, por esta razón comenzaron a surgir propuestas para crear un sistema de protección social que brindara apoyo financiero a los trabajadores en caso de desempleo, donde fue el presidente Ricardo Lagos Escobar quien promulgó en 2001 el seguro de Cesantía en Chile mediante la Ley N°19.728, definiendo sus características principales, como los requisitos para acceder al seguro, el cálculo de la presentación, las formas de pago y la administración del sistemas.

El presente seminario cuenta con cinco capítulos, en el primer capítulo comenzará mencionando una serie de conceptos de mayor importancia y que se relacionan con el concepto de seguro de cesantía, para que los involucrados en el proceso tengan un conocimiento adecuado.

El capítulo dos presentará el Marco Teórico donde se analizan los orígenes del Seguro de Cesantía en Chile, contextualizando su creación en el marco socioeconómico y laboral. Se exploran los fundamentos teóricos que justifican la existencia de este sistema de protección social, destacando su rol en la mitigación de los efectos negativos del desempleo, además se presenta un análisis histórico de la evolución del Seguro de Cesantía en Chile, desde su

creación en el año 2001 hasta la actualidad. Se examinan las modificaciones legislativas y regulatorias que han experimentado este sistema, así como su impacto en la cobertura y los beneficios para los trabajadores. También el capítulo aborda las regulaciones laborales y tributarias que inciden en el funcionamiento del Seguro de Cesantía en Chile.

El capítulo tres del documento expone los aspectos legales y regulatorios laborales del Seguro de Cesantía en Chile, detallando los beneficios, exclusiones y entidades involucradas en este sistema de protección social, de igual modo en el documento se analiza la normativa fiscal que regula el tratamiento tributario de las cotizaciones y prestaciones del Seguro de Cesantía en Chile. Se examinará las implicancias tributarias de las indemnizaciones por años de servicio y el Seguro de Cesantía para el trabajador y el empleador, destacando las diferencias fundamentales entre el tratamiento tributario de las indemnizaciones por años de servicio y seguro de cesantía.

El Capítulo cuatro del seminario profundiza en el funcionamiento del Seguro de Cesantía en Chile, abarcando tanto a trabajadores chilenos como extranjeros y detallando sus requisitos. Se realizará la comparación del Seguro de cesantía con los de otros países tanto latinoamericanos como algunos pertenecientes de la OCDE. Finalizando el capítulo con una muestra grafica de los cotizantes por tipo de contrato.

Para finalizar el capítulo cinco del documento se centra en la aplicación práctica del Seguro de Cesantía en Chile, utilizando casos ficticios de trabajadores que han utilizado este sistema de protección social. Donde través de estos ejemplos, se busca ilustrar cómo funciona el Seguro de cesantía en diversas situaciones laborales donde se mostrará la situación laboral del trabajador, las razones de término de contrato, el cálculo de la prestación y el impacto del seguro en sus finanzas personales.

CAPITULO I

1.2 Fundamentación de la elección del tema de Proyecto de seminario

El seguro de cesantía surgió con la Ley N°19.728 publicada en el Diario oficial el 14 de mayo del 2001, aunque su entrada en vigor ocurrió el 2 de octubre de 2002. Desde entonces, ha sido objeto de refinamiento a través de sucesivas legislaciones, incluyendo la Ley N° 20.328 de mayo de 2009, la Ley N° 21.269 de octubre de 2020 y la Ley N° 21.628 de diciembre de 2023.

En consideración a las modificaciones previamente mencionadas, se llevará a cabo un estudio y análisis de las formalidades derivadas del tratamiento y los efectos tributarios asociados al seguro de cesantía, abarcando tanto a ciudadanos chilenos como a extranjeros.

Esta investigación pretende contribuir al conocimiento de un concepto de relevancia cotidiana en el ámbito laboral, tanto para empleadores como para empleados. En el caso de los primeros, existe la obligación legal de informar adecuadamente a su personal acerca del seguro de cesantía, así como de efectuar las deducciones correspondientes de sus remuneraciones. Un informe completo sobre el tema, contribuye al cumplimiento de estas responsabilidades y prevenir posibles sanciones, para los empleadores.

Respecto a los empleados, dicha información proporcionará un entendimiento integral de sus derechos y prestaciones en caso de desempleo, abordando aspectos tales como el funcionamiento del seguro, el cálculo de los beneficios, los requisitos para acceder a ellos y el procedimiento de solicitud, entre otros aspectos relevantes.

1.3 Línea disciplinaria

La investigación de este seminario de título se enfocará en analizar el tratamiento laboral y los efectos tributarios que surgen como consecuencia del seguro de cesantía y término de la relación laboral.

Se estudiará la legislación laboral que define derechos, obligaciones y procedimientos relacionados con el seguro de cesantía y el término de la relación de trabajo. Asimismo, se abordará el tratamiento tributario de las indemnizaciones, beneficios y aportes asociados a este, incorporando implicaciones prácticas y aplicación de la normativa en casos específicos.

1.4 Importancia

En Chile, la Ley N.º 19.728, que establece el Seguro de Desempleo, es fundamental para garantizar este derecho. Según esta ley, "el seguro de cesantía tiene por objeto proteger a los trabajadores dependientes sujetos a contratos de trabajo regidos por el Código del Trabajo" (Biblioteca del Congreso Nacional de Chile, 2001).

Es de suma importancia debido a que constituye una red de seguridad fundamental para los trabajadores, proporcionándoles apoyo económico y asistencia en situaciones de desempleo, aspectos que inciden positivamente en su bienestar integral y mitigando los efectos adversos derivados de la falta de empleo. Asimismo, contribuye a prevenir la pobreza y la desigualdad al ofrecer un ingreso mínimo a los trabajadores desempleados, lo que favorece la estabilidad económica y social del país al disminuir la presión sobre los servicios sociales y fomentar la inclusión social.

1.5 Metodología de la investigación

Se aplicará el método de análisis de normativa, el que consiste en estudiar y analizar una ley, reglamento o decreto para comprender su alcance, significado y efectos, obteniendo conclusiones que serán acompañadas de casos prácticos, generando como resultado final el conocimiento adecuado frente al tema de estudio.

Esto incluye comprender las razones por las que se creó la normativa, los problemas que busca abordar y los grupos de personas que se ven afectados por ella. Este enfoque integral permitirá no solo entender la legislación y sus implicaciones, sino también aplicar este conocimiento en contextos prácticos, evaluando sus impactos para los actores del mercado laboral.

1.6 Alcances

Esta investigación se limitará a la aplicación del seguro de cesantía en Chile para chilenos y extranjeros. Además, estará enfocado principalmente en los efectos derivados para los empleadores y trabajadores que se vean implicados.

En este trabajo académico no se abordarán las indemnizaciones que no son afectadas por el seguro de cesantía.

1.7 Objetivo general

Analizar y aplicar el tratamiento laboral y tributario vigente para empresas y trabajadores en relación con el seguro de cesantía en Chile, con el propósito de profundizar en sus impactos sobre los involucrados.

1.8 Objetivos Específicos

Analizar la legislación por la que se rige el seguro de cesantía desde el punto de vista tributario y laboral.

Analizar el tratamiento laboral y tributario del seguro de cesantía durante la vida laboral y en la indemnización por años de servicio.

Explicar los procedimientos, efectos y plazos que se deben seguir dependiendo de las circunstancias en que surja el seguro de cesantía.

Aplicar la legislación en casos específicos.

CAPITULO II

2.1 MARCO TEÓRICO

Para abordar el tratamiento laboral y tributario del Seguro de Cesantía en Chile, así como su aplicación en el término de la relación laboral, es fundamental comenzar definiendo qué es el Seguro de Cesantía, su origen y las condiciones que justifican la creación de un modelo que garantice su implementación eficiente en la gestión laboral y tributaria de las empresas.

En este apartado, al explorar las definiciones y clasificaciones teóricas del seguro de cesantía, se evidencia cómo estas han evolucionado de manera convergente. Actualmente se dispone de un concepto consolidado que destaca su definición y utilidad, permitiendo resolver, a quienes lo utilizan, necesidades de protección social y estabilidad financiera durante periodos de desempleo.

2.1.1 SEGURO DE CESANTÍA

2.1.1.1 Orígenes y fundamentos

Los orígenes del seguro de cesantía en Chile se remontan a finales de los años 90, cuando se buscaba dar respuesta a la siguiente inquietud: “¿existe un mecanismo que pueda proteger económicamente a los trabajadores en caso de desempleo involuntario?”. Este sistema fue formalmente establecido con la promulgación de la Ley N° 19.728 en 2001. El objetivo principal era crear un fondo que asegurara a los trabajadores una protección económica temporal en caso de cesantía, facilitando su reinserción en el mercado laboral.

Los fundamentos del seguro de cesantía se basan en varios principios clave. Primero, la protección social, que busca garantizar la seguridad económica de los trabajadores desempleados, proporcionando un apoyo financiero temporal mientras buscan una nueva oportunidad laboral. Este concepto se desarrolló a partir de la necesidad de mitigar el impacto negativo del desempleo en la economía y en la estabilidad de las familias.

Otro fundamento es la solidaridad y la responsabilidad compartida, tal como lo remarca el exsenador Letelier en la sesión del senado, “el seguro de cesantía en nuestro país es de financiamiento mixto, tanto de los trabajadores como de los empleadores” (Camara de diputados, 2015). Este enfoque asegura que todos los actores involucrados compartan la responsabilidad de mantener el fondo de cesantía, promoviendo así un sistema equilibrado y sostenible.

La universalidad es otro principio fundamental del seguro de cesantía, diseñado para cubrir a todos los trabajadores dependientes del país, sin importar el sector en el que se desempeñen. Este enfoque busca asegurar que todos los trabajadores tengan acceso a la protección en caso de desempleo, eliminando barreras y asegurando la equidad en la cobertura.

La equidad se refleja en la forma en que los beneficios del seguro de cesantía son proporcionales a los aportes realizados y a las necesidades de los trabajadores. Aquellos que han contribuido por más tiempo o con mayores montos reciben beneficios acordes a sus aportes, asegurando un tratamiento justo y equitativo dentro del sistema.

La flexibilidad y adaptabilidad del seguro de cesantía permiten que el sistema se ajuste continuamente a las cambiantes condiciones del mercado laboral y a las necesidades de los trabajadores. Esto incluye la posibilidad de realizar modificaciones legislativas y administrativas para mejorar la eficiencia y efectividad del sistema, garantizando que se mantenga relevante y útil a lo largo del tiempo.

Finalmente, la complementariedad es un principio que destaca cómo el seguro de cesantía actúa en conjunto con otras formas de seguridad social y programas de empleo. Este enfoque integral busca no solo proporcionar un apoyo financiero temporal, sino también facilitar la capacitación y la reinserción laboral, promoviendo una recuperación más rápida y efectiva de los trabajadores desempleados.

El funcionamiento del seguro de cesantía en Chile se basa en dos componentes principales: la cuenta individual de cesantía y el fondo de cesantía solidario. Cada trabajador tiene una cuenta individual donde se depositan sus cotizaciones y las de su empleador. En caso de desempleo, el trabajador puede retirar fondos de esta cuenta para cubrir sus necesidades. Además, el fondo de cesantía solidario proporciona beneficios adicionales a aquellos trabajadores cuya cuenta individual no es suficiente para cubrir el período de desempleo, bajo ciertas condiciones y requisitos.

2.1.1.2 Evolución del Seguro de Cesantía

En las primeras décadas del siglo XXI, Chile enfrentó desafíos económicos y sociales que llevaron a replantear las políticas de protección laboral. La crisis financiera de finales de los años 90 y las reformas estructurales impulsadas por el gobierno de entonces sentaron las bases para la creación de un sistema de seguro de cesantía moderno y eficiente.

La implementación de este seguro se realizó con el objetivo de mitigar los impactos negativos del desempleo en los trabajadores y sus familias. Desde sus inicios, el sistema se estructuró sobre la base de contribuciones mensuales obligatorias por parte de empleadores y trabajadores, destinadas a financiar un fondo común que garantizara el pago de beneficios en caso de cesantía.

A lo largo de los años, ha sido objeto de diversas adaptaciones y mejoras para responder a las necesidades cambiantes del mercado laboral y las expectativas de los trabajadores. A través de ajustes legislativos y administrativos, el gobierno chileno ha fortalecido el sistema, ampliando la cobertura y optimizando la gestión de los recursos.

2.1.2 Regulaciones laborales y tributarias aplicables en Chile

La legislación laboral y tributaria chilena establece un marco normativo que regula el tratamiento del seguro de cesantía y el término de la relación laboral para empresas y trabajadores. Las principales leyes que rigen estas materias son el Código del Trabajo, la Ley sobre Seguro de Cesantía y la Ley de Impuesto a la Renta.

2.1.2.1 Clasificación de los aspectos laborales y tributarios

a) Aspectos laborales

Obligaciones Contractuales: Se refiere a las responsabilidades de empleadores y trabajadores en términos de contribuciones al seguro de cesantía, según lo estipulado en la Ley N° 19.728.

Condiciones de Desempleo: Establece las condiciones bajo las cuales los trabajadores pueden acceder a los beneficios del seguro de cesantía, como la pérdida involuntaria del empleo y la necesidad de cumplir con ciertos requisitos de cotización previa.

Término de la Relación Laboral: Regula los procedimientos y causas de terminación del contrato de trabajo, asegurando el cumplimiento de los derechos laborales en cuanto a indemnizaciones y otros beneficios.

b) Aspectos tributarios

Impuestos y Contribuciones: Incluye la normativa tributaria relacionada con las contribuciones al seguro de cesantía, así como los tratamientos fiscales aplicables a los beneficios recibidos por los trabajadores desempleados.

Deducciones Fiscales: Se refiere a las posibles deducciones fiscales que pueden aplicar tanto a empleadores como a empleados en relación con las contribuciones al seguro de cesantía y las indemnizaciones por término de la relación laboral.

2.1.3 Término de la relación laboral

El término de la relación laboral es un proceso legal y administrativo que pone fin al vínculo contractual entre un empleador y un trabajador, entendiéndose por contrato de trabajo “acto jurídico bilateral que genera obligaciones recíprocas para las partes” (Código del Trabajo, 2014). En Chile, este proceso está regulado por el Código del Trabajo, que establece las condiciones y procedimientos que deben seguirse para que el término sea considerado válido y justo tanto para el empleador como para el trabajador.

2.1.3.1 Formas de término de la relación laboral

Una de las formas más comunes de término de la relación laboral es la renuncia voluntaria del trabajador. Esta debe ser presentada por escrito con al menos 30 días de antelación, salvo que se pacte un plazo distinto en el contrato de trabajo. Según el artículo 159 del Código del Trabajo, la renuncia no da derecho a indemnización por años de servicio, pero permite al trabajador acceder a los beneficios previsionales acumulados, como el seguro de cesantía.

El despido, regulado por el artículo 160 del Código del Trabajo, puede ser invocado por el empleador por diversas causales, incluyendo la conducta indebida del trabajador, necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, y la incapacidad física o mental del trabajador que lo inhabilite para cumplir con sus funciones. Cada causal de despido requiere un procedimiento específico; por ejemplo, el despido por necesidades de la empresa exige una indemnización por años de servicio y un mes de aviso previo, conforme al artículo 162 del Código del Trabajo.

El despido injustificado, que ocurre cuando el empleador no cumple con los procedimientos legales o no tiene una causal válida, da derecho al trabajador a demandar y solicitar su reincorporación o una indemnización adicional. El artículo 168 del Código del Trabajo establece que en estos casos el trabajador tiene un

plazo de 60 días hábiles para presentar la demanda ante el tribunal laboral competente.

El término de la relación laboral por mutuo acuerdo es otra modalidad prevista en el artículo 159 del Código del Trabajo. Este acuerdo debe constar por escrito y especificar las condiciones pactadas, incluyendo las indemnizaciones y otros beneficios a los que el trabajador tenga derecho. Este tipo de término puede ser beneficioso para ambas partes al evitar conflictos y procedimientos judiciales prolongados.

CAPITULO III

3.1 Legislación y regulación laboral del seguro de cesantía

3.1.1 Beneficios y requisitos del seguro de cesantía

En el sistema de beneficios hay algunas variaciones que vale la pena mencionar. Tanto los requisitos para acceder a estos beneficios como las cantidades que se ofrecen, así como las opciones de financiamiento, pueden diferenciarse según el tipo de contrato que tenga cada trabajador.

Acceso a la Cuenta individual de cesantía (CIC)

Requisitos para acceder:

Cuando un trabajador con contrato indefinido finaliza su relación laboral, tiene la posibilidad de acceder a los beneficios de la Cuenta Individual de Cesantía, siempre que haya realizado al menos 10 cotizaciones.

Por otro lado, aquellos que tienen un contrato a plazo fijo o por obra, faena o servicio determinado, también pueden beneficiarse de esta cuenta. En su caso, necesitan haber acumulado al menos 5 cotizaciones mensuales al momento de finalizar su relación laboral.

Las cotizaciones se cuentan desde la afiliación o desde el último cobro del Seguro hasta el mes de término de la relación laboral. Las cotizaciones pueden ser continuas o discontinuas y de uno o más empleadores.

Es importante destacar que el acceso a la Cuenta Individual de Cesantía no depende de la razón por la cual se terminó el trabajo. Esto significa que es un apoyo disponible para todos los trabajadores, sin importar las circunstancias de su cese laboral.

Nivel de beneficios de la Cuenta Individual de Cesantía:

Cuando un trabajador accede a los beneficios del Seguro de Cesantía utilizando los recursos de su Cuenta Individual, el número de meses que puede recibir estos beneficios depende de cuánto dinero haya acumulado en su cuenta. A medida que pasan los meses, la cantidad a recibir se reduce gradualmente, con tasas de reemplazo mensuales decrecientes de 70%, 60%, 45%, 40%, 35% y 30% hasta agotar el saldo. Sin embargo, es importante destacar que estos montos nunca serán inferiores a los mínimos establecidos por el Fondo Solidario. Además, este sistema se aplica independientemente del tipo de contrato que tenga el trabajador.

Para entender mejor cómo se calculan los beneficios, se puede realizar el siguiente ejemplo práctico. Asúmase un trabajador que tiene una renta imponible de \$300.000 y que ha estado cotizando durante 4 años, acumulando en su Cuenta Individual de Cesantía un total de \$316.800. Los beneficios que puede obtener de su CIC serán: durante el primer mes, recibirá \$210.000, lo que representa una tasa de reemplazo del 70%, en el segundo mes, la cifra bajará a \$106.800, siendo esta la cantidad correspondiente al saldo restante en su Cuenta Individual de Cesantía.

Adicionalmente, la Ley N° 21.628 dispone que, en caso de estado de catástrofe por calamidad pública, zona afectada por catástrofe o alerta sanitaria, para las prestaciones o giros con cargo a la CIC aumentan las tasas de reemplazo desde el tercer al quinto mes de prestación, quedando de la siguiente manera.

Mes	Valores normales con nueva Ley N° 21.628	Valores especiales por catástrofe
1	70%	70%
2	60%	60%
3	45%	55%
4	40%	50%
5	35%	45%
6	30%	30%

Es fundamental mencionar que el sistema está diseñado para proteger al trabajador en caso de que encuentre un nuevo empleo antes de haber agotado todos los pagos. Si esto sucede, el trabajador tiene derecho a recibir el beneficio correspondiente al mes en que consiguió su nuevo trabajo. Esto asegura que siempre tenga un respaldo económico durante su proceso de reinserción laboral.

Esto enfoque busca brindar tranquilidad y apoyo a quienes enfrentan situaciones difíciles, ayudándoles a retomar su camino laboral con mayor seguridad.

Acceso al Fondo de Cesantía Solidario (FCS)

El Seguro de Cesantía se ha ideado con un enfoque solidario, creando un Fondo de Cesantía Solidario. Este fondo tiene como objetivo ayudar a financiar el beneficio monetario para aquellos trabajadores que, cumpliendo con ciertos requisitos que se explicarán más adelante, no cuentan con los recursos necesarios para acceder a los beneficios establecidos por la ley.

Realzar que los criterios para acceder a este apoyo son los mismos, sin importar el tipo de contrato que tenga el trabajador que lo solicita. Esto significa que todos

tienen la oportunidad de recibir asistencia, siempre que cumplan con las condiciones necesarias.

Sin embargo, las prestaciones monetarias se determinan de manera diferente según el tipo de contrato. Esto asegura que cada persona reciba un apoyo acorde a su situación laboral específica.

Requisitos para acceder:

Haber terminado su última relación laboral por alguna de las siguientes causales contempladas en el Código del Trabajo o en el Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública:

Código del trabajo	Ley 21.109 de asistentes de la educación
Vencimiento del plazo convenido en el contrato (Art. 159-4)	Vencimiento del plazo de contrato (Art. 33 e)
Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato (Art. 159-5)	Ajustes por necesidades de la empresa (Art. 34)
Caso fortuito o fuerza mayor (Art. 159-6)	
Necesidades de la empresa (Art.161)	
Quiebra del empleador (Art. 163. Bis)	

Es necesario haber realizado un total de 10 cotizaciones al FCS en los 24 meses previos al despido. Es fundamental que estas cotizaciones estén pagadas antes de que finalice el contrato laboral. Cabe recalcar que se cuentan desde la afiliación o desde el último cobro del seguro, hasta el mes anterior a la terminación de la relación laboral.

Es necesario que las tres últimas cotizaciones sean continuas y se hayan realizado con el mismo empleador. Esto asegura que se ha mantenido una estabilidad laboral reciente. Además, se debe tener un saldo insuficiente en la Cuenta Individual de Cesantía, esto significa que no se cuenta con los fondos

necesarios para enfrentar la situación actual. Por último, se deben asegurar de activar la cuenta en la Bolsa Nacional de Empleo. Esto permite acceder a más oportunidades laborales y recursos que pueden ayudar en este proceso.

La fecha de devengamiento será como lo indica el Seguro en sus bases, “La prestación se devengará por mensualidades vencidas. El devengamiento mensual de la prestación por cesantía con cargo al Fondo de Cesantía Solidario se mantendrá mientras el trabajador dé cumplimiento a los requisitos señalados en el artículo 24 de la Ley N° 19.728, y obtenga mensualmente la certificación establecida en el artículo 4 del Reglamento del artículo 28 de la Ley N°19.728, Decreto Supremo N°46 de 2015, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social” (Superintendencia de Pensiones).

Es fundamental tener en cuenta que para fomentar un uso responsable de estos beneficios y evitar situaciones de aprovechamiento, el acceso al FCS está limitado a dos ocasiones dentro de un periodo de cinco años. Por lo tanto, si un trabajador tiene esperanza de encontrar empleo en el corto plazo, podría no ser la mejor decisión optar por el Fondo en este momento. Esto podría implicar la pérdida del derecho a acceder a este apoyo en una futura situación de cesantía, que podría extenderse más tiempo.

Nivel de beneficios del Fondo de Cesantía Solidario

La cantidad para recibir cada mes se determina como un porcentaje del salario promedio durante los últimos 10 meses en los que se ha estado cotizando. Esta tasa de reemplazo tiene límites, tanto mínimos como máximos, que están establecidos por la ley. A continuación, se presenta un cuadro donde se puede ver claramente las tasas de reemplazo y los montos mínimos y máximos a recibir.

Cuadro n.1

Valores inferiores y superiores para los pagos de trabajadores con contrato indefinido del Fondo de Cesantía Solidario

Mes	% promedio de remuneraciones de los últimos 10 meses	Valor inferior	Valor superior
1	70%	\$264.820	\$882.733
2	60%	\$226.988	\$756.628
3	45%	\$170.241	\$567.470
4	40%	\$151.326	\$504.420
5	35%	\$132.411	\$441.367

Fuente: Superintendencia de Pensiones, conforme a lo dispuesto en la resolución exenta n°253 de la SP del 16/02/2024.

A modo de ejemplo, un trabajador con contrato indefinido que cumpla con los requisitos opta por el Fondo de Cesantía Solidario, asumiendo que percibe un salario imponible de \$600.000 mensual, los beneficios serán los siguientes. El primer mes de beneficio recibirá \$420.000 (tasa de reemplazo establecida de 70%), en el segundo mes de beneficio obtendrá \$360.000, y así sucesivamente para el resto de los meses de prestación.

En el caso de los trabajadores contratados a plazo fijo, o por obra, trabajo o servicio determinado, la prestación en base al Fondo de Cesantía Solidario se extenderá hasta el quinto mes, con los porcentajes y valores superiores e inferiores, señalados en la tabla siguiente:

Cuadro n.2

Valores inferiores y superiores para los pagos de trabajadores con contrato a plazo o por obra del Fondo de Cesantía Solidario

Mes	% promedio de remuneraciones de los últimos 10 meses	Valor inferior	Valor superior
1	60%	\$226.988	\$756.628
2	40%	\$151.326	\$504.420
3	35%	\$132.411	\$441.367
4	30%	\$113.493	\$378.315
5	30%	\$113.493	\$378.315

Fuente: Superintendencia de Pensiones, conforme a lo dispuesto en la resolución exenta n°253 de la SP del 16/02/2024.

Otros beneficios

De acuerdo con lo establecido en el artículo 20 de la Ley N° 19.728, los trabajadores que perciban prestaciones por cesantía mantendrán la calidad de afiliados al régimen de la Ley N° 18.469, actual Libro II del D.F.L. N°1, de 2005, del Ministerio de Salud, pudiendo acceder a prestaciones de salud bajo cualquiera de sus modalidades, institucional y libre elección. Para efecto de este beneficio, el afiliado podrá solicitar la reclasificación en el respectivo grupo de ingresos al cual pertenecerá para su atención en salud.

Para ello, la Sociedad Administradora deberá proporcionar mensualmente al Fondo Nacional de Salud un listado o nómina actualizada que permita individualizar a aquellas personas que se encuentren percibiendo los beneficios del seguro de cesantía.

Adicionalmente, todos los beneficiarios del Seguro de Cesantía pueden ser sujetos de acciones de capacitación e intermediación laboral ofrecidos por la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) que corresponda.

El Seguro de Cesantía no solo ofrece prestaciones monetarias, sino que también brinda un valioso apoyo en la búsqueda de un nuevo empleo. Este enfoque integral está diseñado para ayudar a los trabajadores a reintegrarse al mercado laboral de manera más rápida, reduciendo así el tiempo que pasan sin trabajo.

Para facilitar este proceso, se ha creado la Bolsa Nacional de Empleo, una herramienta digital que mejora la intermediación laboral a nivel municipal. Gracias a esta plataforma, se optimiza el emparejamiento entre quienes buscan empleo y las oportunidades disponibles, haciendo que la búsqueda de trabajo sea más eficiente y accesible para todos.

3.1.2 Exclusiones del seguro de *cesantía*

El seguro de cesantía, si bien es un beneficio fundamental para quienes pierden su empleo, no abarca a todas las personas que trabajan. Existen ciertas exclusiones establecidas en la ley que determina quienes no pueden acceder a este beneficio.

Dentro de los grupos que no están afiliados a este beneficio se encuentran según lo dispuesto en el inciso 3º del artículo 2º:

- Los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje: los jóvenes, que además de cumplir con una jornada laboral en una empresa, reciben una formación teórica y práctica en un oficio o profesión específico, es decir, combina el trabajo con el estudio, adquiriendo conocimientos y habilidades para desempeñarse en un determinado campo laboral.
- Los menores de 18 años.
- Los pensionados: a excepción aquellos que reciben pensión por invalidez.
- Empleados públicos.
- Funcionarios de fuerzas Armadas y de Orden.
- Los trabajadores independientes o por cuenta propia.
- Trabajadores cuya relación laboral es regulada por un estatuto especial: En este grupo se encuentra el caso de los profesionales de la educación que presten servicio en el sector municipal, es decir, toda vez que dicha relación este regulada por el Estatuto de docentes.
- Funcionarios de la atención primaria de Salud Municipal: Se encuentran regidos por las normas de la Ley N°19.378.

3.1.3 Entidades involucradas en el Seguro de Cesantía

El Seguro de cesantía es un sistema de protección social que involucra a diversos actores, tanto públicos como privados. Cada uno de ellos cumple un rol específico

en la administración y gestión de este beneficio. A continuación, se detallarán las principales entidades involucradas y sus funciones.

Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía (AFC)

Es el organismo encargado de administrar el seguro de cesantía en Chile. Su función principal es garantizar que los trabajadores que pierden su empleo reciban una prestación económica mientras buscan un nuevo trabajo.

Igualmente es el encargado de recaudar los fondos, es decir, recibe los aportes mensuales que realizan tanto los trabajadores como los empleadores, los cuales van a una cuenta individual de cesantía por cada trabajador. También es encargado de gestionar los fondos de manera segura y eficiente, invirtiendo los fondos para generar rendimientos que beneficien a los afiliados.

Mantiene informados a los trabajadores sobre su situación en el seguro de cesantía, esto a través de distintos canales como su sitio web, correo electrónico y estados de cuenta. Cuando un trabajador queda cesante y cumple con los requisitos mencionados anteriormente le paga una prestación económica según los fondos acumulados de sus cuentas individuales.

Superintendencia de pensiones

El rol en el sistema del seguro de cesantía es actuar como un ente fiscalizador y regulador. Dentro de sus principales funciones se centra en garantizar que el sistema opere de manera transparente, eficiente y en beneficio de los trabajadores.

Supervisa de manera constante la gestión de la sociedad Administradora de fondo de Cesantía (AFC), asegurando que cumpla con las normas y regulaciones establecidas, incluyendo los procesos internos, los sistemas de control y la

inversión de los fondos. Realiza auditorías y fiscalizaciones a la AFC para verificar que los recursos se administren de forma correcta y que se cumplan los objetivos del seguro de cesantía.

Emite normas técnicas y circulares que establecen requisitos y procedimientos para la administración del seguro de cesantía, asegurando la uniformidad y transparencia del sistema. Además, actúa como mediadora en la resolución de conflicto entre afiliados y la AFC.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social

Su rol es esencial para garantizar que este sistema se adapte a las necesidades de los trabajadores y las empresas, y que contribuya a la protección social de la población

Diseña y propone las políticas públicas relacionadas con el trabajo, la seguridad social y consiguiente el seguro de cesantía. También plantea proyectos de ley y decretos supremos que regulan este beneficio, en los cuales establecen obligaciones y derechos de los trabajadores, empleadores y de la AFC, así como los requisitos para acceder a las prestaciones y los mecanismos de cálculo de los beneficios.

Participan en foros y negociaciones internacionales en materia laboral y de seguridad social, representando a Chile y promoviendo el intercambio de experiencia en relación con el seguro de cesantía y otras protecciones sociales.

Empleadores

Los empleadores, en su calidad de agentes de retención, tienen obligaciones específicas en el marco del seguro de cesantía, como lo es el descontar un porcentaje de la remuneración de sus trabajadores y pagar ese monto a la AFC.

Una parte de esta aportación va a la cuenta individual del trabajador y otra que se destina al Fondo de cesantía solidario.

Deben informar a la AFC sobre la contratación, término de contrato, remuneraciones y cualquier otro evento relevante de sus trabajadores, para tener actualizados los registros de los trabajadores y calcular correctamente sus beneficios en caso de cesantía. Del mismo modo deben colaborar con la AFC en las fiscalizaciones y auditorías que se realicen, proporcionando toda la información que se les solicite.

Tienen la responsabilidad de informar a sus trabajadores sobre el seguro de cesantía, sobre el porcentaje de su remuneración que se descuenta para el seguro de cesantía y como se distribuye este monto entre su cuenta individual y el fondo solidario, informar por cuanto tiempo pueden recibir el seguro de cesantía dependiendo de su situación particular, comunicar a los trabajadores sobre los requisitos para renovar la prestación y los plazos para realizar el trámite, sus beneficios y los requisitos para acceder a ellos.

Trabajadores

Aunque el objetivo principal del seguro de cesantía se centra en la protección del trabajador en caso de pérdida de empleo, sus funciones en este sistema son más pasivas que activas, con respecto a los empleadores y entidades gubernamentales.

Los trabajadores dependientes en Chile Están automáticamente afiliados al seguro de cesantía, sin necesidad de realizar trámites adicionales. Estos realizan aportes mensuales a través del descuento de un porcentaje de su remuneración.

Cuando quedan cesantes, deben iniciar el trámite para solicitar el pago de la prestación, presentando la documentación requerida ante la AFC donde para acceder a los beneficios y mantenerlos, deben cumplir con ciertos requisitos,

como estar disponibles para trabajar y participar en programas de capacitación si así se les solicita.

Otras entidades con Participación Indirecta

Bancos

Su función principal en este sistema es de intermediario financiero ya que la AFC suele depositar los pagos de los beneficios del seguro de cesantía directamente en las cuentas bancarias de los trabajadores puesto que esto agiliza el proceso y facilita el acceso de los beneficiarios a su dinero.

Sindicatos y organizaciones laborales

Su función no es directa si no es de representación y defensa de los intereses de los trabajadores ya que actúan como voceros de los trabajadores en las negociaciones con el gobierno y las empresas, buscando mejorar las condiciones del seguro de cesantía.

Supervisan el funcionamiento del sistema, denunciando posibles irregularidades y asegurando que los derechos de los trabajadores sean respetados, además, informan a los trabajadores sobre sus derechos y obligaciones con relación al seguro de cesantía, brindando asesoría legal y acompañamiento en los trámites. En caso de los trabajadores cesantes pueden promover programas de capacitación y reinserción laboral para ayudar a encontrar un nuevo empleo.

3.2 legislación y regulación tributaria del seguro de cesantía

No existe una sola ley que se dedique exclusivamente a este tema, sino que la regulación se encuentra en distintas leyes y cuerpos legales complementarios.

En la Ley sobre Impuesto a la Renta, se establece principalmente las reglas sobre la deducibilidad de los aportes efectuados por los empleadores y la exención de ciertos ingresos relacionados con este beneficio. Los aportes que realiza el

empleador al Seguro de Cesantía son considerados un gasto necesario para producir la renta y, por lo tanto, son deducibles al momento de calcular la renta imponible de la empresa. Esto significa que el empleador puede restar el monto de estos aportes de sus ingresos antes de calcular el impuesto a pagar.

Dicho de otra forma, el Seguro de Cesantía sí tiene efectos tributarios, explicado por el SII, “Los efectos tributarios del seguro de cesantía, cuando se efectúan con aportes del empleador, constituye un gasto necesario para producir la renta. Mientras, la parte aportada por el trabajador constituye una cotización previsional, por lo tanto, debe deducirse de las remuneraciones para determinar la base imponible del impuesto único a los trabajadores.”

El Seguro de Cesantía, como expresa el SII, se considera un gasto necesario y forma parte de los gastos deducibles según el artículo 31 de la LIR, debido a que es un gasto obligatorio y relacionado directamente con la capacidad de la empresa para generar ingresos. Su finalidad es proteger a los trabajadores y, por ende, al cumplir con esta obligación, la empresa asegura la continuidad de sus operaciones y el cumplimiento de la ley laboral, elementos esenciales para la producción de la renta.

El código del trabajo, aunque principalmente regula las relaciones laborales igual establece las normas sobre indemnizaciones por término de la relación laboral, lo que tiene implicancias tributarias.

3.3 Efectos tributarios de las indemnizaciones por años de servicio y el Seguro de Cesantía en Chile

3.3.1 Para el trabajador y empleador

Las indemnizaciones por años de servicio calculadas conforme a la ley suelen estar exentas del Impuesto a la Renta para el trabajador. Esto significa que no se debe pagar impuestos por este monto, sin embargo, existen excepciones.

Para el trabajador

Si la indemnización excede el promedio de los últimos 24 meses y está pactada en el contrato individual, la parte que supera este promedio sí constituye renta y está sujeta a impuestos, de acuerdo con el mecanismo que define la normativa legal.

Aquellas que no se ajustan a la ley y son otorgadas por voluntad del empleador también pueden ser gravadas, de acuerdo con el mecanismo que define la normativa legal.

Para el empleador

El pago de una indemnización por años de servicio no constituye un gasto deducible para efectos de determinar la renta imponible. Sin embargo, es importante considerar las normas contables aplicables, que pueden requerir el reconocimiento de este gasto en los estados financieros.

Por parte del seguro de cesantía

Para el trabajador los aportes que realiza a su cuenta individual de cesantía no generan renta y por consiguiente no están sujetos a impuestos, de igual modo al retirar los fondos de la cuenta tampoco se generan impuestos.

Por el contrario, los aportes que el empleador realiza al seguro de cesantía son deducibles para efectos de determinar la renta imponible de la empresa.

Descuento en indemnizaciones

El empleador puede descontar de las indemnizaciones por año de servicio la parte correspondiente a los aportes que realizó a la cuenta individual del trabajador, por el contrario, el empleador no puede descontar los aportes que el trabajador realizó a su cuenta.

Resumen de los efectos tributarios

Concepto	Empleado	Empleador
Indemnización por años de servicio (legal).	Generalmente exenta.	No genera renta imponible.
Indemnización por años de servicio (superior a lo legal).	La parte que excede el promedio de los últimos 24 meses es renta.	No genera renta imponible.
Indemnización voluntaria.	Puede ser renta.	No genera renta imponible.
Aportes al Seguro de Cesantía.	Exentos.	Deducibles.
Devolución de fondos del Seguro de Cesantía.	Exenta.	No aplica.
Descuentos en indemnización.	No se descuentan los aportes del trabajador.	Se descuentan los aportes del empleador.

3.3.2 Diferencias clave

La indemnización por año de servicios es una compensación económica que el empleador debe pagar al trabajador al término de una relación laboral, calculada en base a los años de servicio y a la remuneración.

Para el trabajador representa una fuente de ingresos al finalizar la relación laboral y que en algunos casos puede ser una forma de compensación por un despido injustificado y como ya se mencionó anteriormente la parte correspondiente a los años de servicio suele estar exenta de impuestos.

Para el empleador es una obligación legal establecida por el código del trabajo, el cual representa un gasto importante, especialmente si el trabajador tiene

muchos años de servicio y el pago de la indemnización no es un gasto deducible para determinar la renta imponible de la empresa.

Por otro lado, el seguro de cesantía es un sistema de protección social que tiene como objetivo entregar una ayuda económica a los trabajadores que pierden su empleo involuntariamente.

Su importancia para el trabajador es que les permite contar con un ingreso mientras busca un nuevo empleo y la cuenta individual puede ser utilizada para financiar proyectos personales o complementar la pensión.

En el caso del empleador debe realizar aportes al seguro de cesantía tanto a la cuenta individual del trabajador como al fondo de cesantía solidario y es responsable de realizar los trámites administrativos relacionados con las cotizaciones al seguro de cesantía.

Tabla de comparación

Característica	Indemnización por Años de Servicio	Seguro de Cesantía
Naturaleza.	Compensación por término de la relación laboral.	Sistema de protección social ante el desempleo.
Fuente de financiamiento.	Empleador.	Trabajador y empleador.
Beneficiario principal.	Trabajador.	Trabajador.
Implicancias tributarias para el trabajador.	Generalmente exenta.	Aportes exentos, devolución exenta.
Implicancias tributarias para el empleador.	No deducible.	Aportes deducibles.
Objetivo principal.	Compensar al trabajador por años de servicio.	Proteger al trabajador ante el desempleo.

CAPÍTULO IV

4.1 Funcionamiento del seguro de cesantía para extranjeros

4.1.1 Requisitos para los extranjeros.

Las personas extranjeras pueden acceder al Seguro de Cesantía, al igual que todos los trabajadores afiliados, siempre que cumplan con los siguientes requisitos:

- Estar afiliado(a) a AFC Chile.
- Contar con un contrato de trabajo regulado por el Código del Trabajo al momento de quedar cesante, por el Estatuto de los Asistentes de la Educación Pública o si es trabajador(a) de casa particular.
- En caso de no poseer cédula de identidad chilena, AFC Chile creará su Cuenta Individual de Cesantía con los datos informados por su AFP (Rut provisorio), la que podrá revisar a través de nuestra Sucursal Virtual para afiliados ingresando con su Número Identificador para Cotizar (NIC).

Consideraciones para tener presente:

Si la persona trabajó antes de tener cédula de identidad chilena, podría tener rezagos, que corresponde a las cotizaciones que no se abonaron en la Cuenta Individual de Cesantía oportunamente. Para evitar esta situación, y actualizar los datos, se debe:

- Una vez que se cuente con la cédula de identidad chilena, informar a AFC, trámite que se puede hacer de manera online.
- Ingresar a la Sucursal Virtual de Afiliados con el Rut o NIC e ingresar al menú “Rezagos”. Si existen dineros por devolver, realizar la solicitud y estos serán abonados a la Cuenta Individual de Cesantía, si corresponde.

Si el trabajador ya está afiliado al Seguro de Cesantía, podrá ingresar a la Sucursal Virtual con su Rut o NIC, clave de acceso o Clave Única del Estado. Ahí podrá revisar su saldo, movimientos de su cuenta, el correcto pago de cotización, actualizar sus datos y tramitar su Seguro de Cesantía.

4.1.2 Comparación con sistemas de otros países.

La pérdida del empleo es un evento que puede generar importantes dificultades económicas y sociales. Ante esta realidad, muchos países de Latinoamérica han implementado políticas públicas destinadas a proteger a sus ciudadanos en caso de desempleo, si bien Chile cuenta con un reconocido Seguro de Cesantía, no es el único país de Latinoamérica que ha implementado sistemas de protección social para sus trabajadores desempleados. Otros países de Latinoamérica han desarrollado programas similares, adaptados a sus realidades y necesidades particulares.

Algunos sistemas ofrecen una cobertura más amplia que otros, incluyendo a trabajadores informales o aquellos que han perdido su empleo por razones distintas al despido. La forma en que se financia el sistema también puede diferir. Algunos sistemas se basan exclusivamente en las cotizaciones de los trabajadores y empleadores, mientras que otros incluyen aportes estatales.

Al comparar diferentes sistemas, podemos identificar aquellas prácticas que han demostrado ser más efectivas en términos de protección social y de promoción del empleo agregando que podemos evaluar la eficiencia y detectar posibles áreas de mejora sobre el Seguro de Cesantía.

Argentina

En el caso de Argentina posee un sistema mixto y solidario donde combina elementos contributivos y no contributivos, es decir, los trabajadores aportan,

pero el estado también complementa los fondos, tiene mayor cobertura y protección en comparación al seguro de cesantía para aquellos con menores ingresos, pero puede generar presiones fiscales sobre el estado y menos incentivo al ahorro individual.

Colombia

Cuenta con un “Mecanismo de Protección al cesante” (MPC) el cual posee un sistema mixto donde sus beneficios son prestaciones económicas, pero al igual cuenta con capacitaciones e intermediación laboral, es decir, buscan una reinserción laboral.

Perú

En comparación con los demás países tiene un sistema en desarrollo, dado a que enfrenta desafíos en cuanto a la cobertura efectiva y la gestión de los fondos. Su modelo tiene énfasis en programas sociales y capacitación, pero igual cuenta con financiamiento mixto donde combina aportes de trabajadores, empleadores y fondos estatales. La duración de los beneficios está limitada en el tiempo y depende de diversos factores como la edad, la antigüedad laboral y la disponibilidad de empleo.

Venezuela

Es un sistema afectado por la crisis económica, con programas sociales limitados y una alta informalidad laboral. La crisis económica ha generado una fuerte presión sobre las finanzas públicas, lo que ha limitado la capacidad del Estado para mantener y expandir los programas de protección social. La alta tasa de informalidad laboral en Venezuela ha dificultado la cobertura de los sistemas de protección social, ya que muchos trabajadores no cotizan a ningún seguro.

Comparación con países de la OCDE

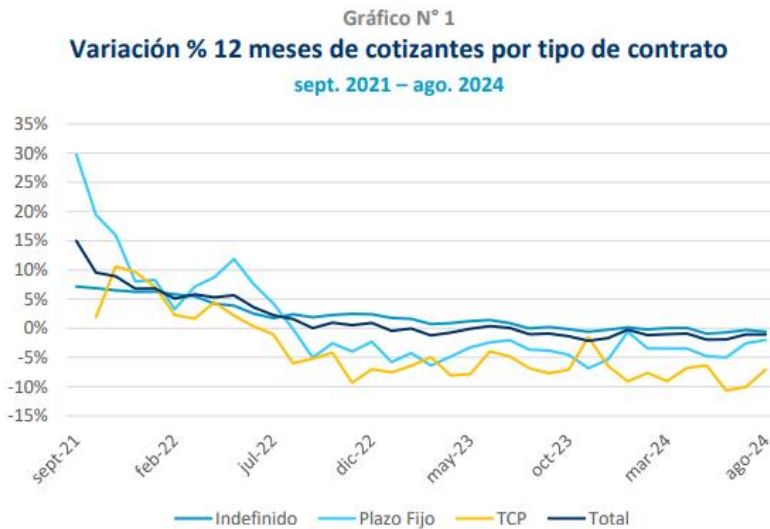
Si bien Chile es miembro de la OCDE, comparar su sistema de seguro de cesantía con los de otros países desarrollados de este organismo permite evaluar su eficiencia y equidad. Este análisis busca identificar tanto fortalezas como debilidades del sistema chileno, con el objetivo de mejorar la protección social de los trabajadores.

Alemania: El sistema alemán cubre a todos los trabajadores asalariados, mientras que en Chile la cobertura puede ser más limitada (Cobertura limitada a trabajadores dependientes), además del subsidio por desempleo, el sistema alemán ofrece una gama más amplia de prestaciones, como capacitación, trabajo a corto plazo y asesoramiento personalizado.

Noruega: Noruega prioriza la prevención del desempleo a través de políticas activas de empleo, como la capacitación continua, el apoyo a la creación de empresas y la flexibilidad en el mercado laboral. El sistema noruego cubre una gama más amplia de riesgos sociales, no solo el desempleo, sino también la enfermedad, la discapacidad y la vejez. Esto proporciona una red de seguridad más sólida para los ciudadanos, además, los beneficios por desempleo en Noruega suelen ser más altos y tienen una duración más prolongada, lo que permite a las personas mantener un nivel de vida razonable durante un período de desempleo.

La comparación del seguro de cesantía chileno con sistemas de otros países de Latinoamérica y la OCDE ha sido fundamental para identificar las mejores prácticas internacionales y evaluar la eficiencia y equidad de nuestro sistema. Este análisis ha permitido detectar fortalezas y debilidades, abriendo así un espacio para proponer mejoras y adaptar nuestro sistema a las nuevas realidades del mercado laboral globalizado.

4.2 Cotizantes por tipo de contrato



Fuente: Superintendencia de Pensiones a partir de la base de datos seguro de cesantía (BDSC).

Conclusiones:

1. Tanto para contratos indefinidos, a plazo fijo y de trabajo en casa particular (TCP), se observa una disminución general en el número de cotizantes al seguro de cesantía durante el período analizado. Esta tendencia, que se acentúa especialmente en el sector de los contratos a plazo fijo, podría indicar una mayor precariedad laboral y una dificultad creciente para acceder a empleos estables.
2. Los contratos a plazo fijo muestran una disminución más pronunciada en comparación con los contratos indefinidos. Esto podría indicar una mayor vulnerabilidad de los trabajadores con contratos temporales ante la pérdida de empleo.

CAPITULO V

5.1 Casos prácticos

5.1.1 Análisis de casos inventados de trabajadores que han utilizado el seguro de cesantía.

Caso 1: Camila Fernández (Renuncia voluntaria)

Camila Fernández, una diseñadora gráfica de 25 años, trabajó durante 1 año y 10 meses bajo un contrato a plazo fijo en Valparaíso, con un sueldo imponible promedio de \$600.000. Al renunciar voluntariamente para dedicarse a estudios de posgrado, accedió a su Cuenta Individual de Cesantía (CIC), en la cual había acumulado \$369.600, gracias a los aportes de 2,8% de su sueldo imponible durante su periodo laboral. Dado que su renuncia no le permitía acceder al Fondo de Cesantía Solidario (FCS), utilizó este monto acumulado para solventar parte de sus gastos iniciales mientras comenzaba su nueva etapa académica.

Cálculos de los montos:

Remuneración imponible promedio	\$600.000
Cotizaciones realizadas	22
Tipo de contrato	Plazo fijo
Porcentaje de aporte a la CIC	2,8%
Saldo acumulado en la CIC	\$0

Cálculo del total aportado a la Cuenta Individual de Cesantía (CIC)

$$\$600.000 \quad x \quad 22 \quad = \quad \$13.200.000$$

$$\$13.200.000 \quad x \quad 2,8\% \quad = \quad \$369.600$$

Total acumulado en su Cuenta Individual de Cesantía \$369.600.

Tabla de tasas de reemplazo

Mes	Tasa	Monto
1	7%	\$420.000

Le correspondería retirar \$420.000 según la tasa de reemplazo, pero su saldo total es de \$369.600, por lo que decide hacer uso del total de su saldo y retirar todos los fondos ahorrados.

Saldo restante en su Cuenta Individual de Cesantía

$$\$369.600 \quad - \quad \$369.600 \quad = \quad 0$$

Análisis del caso:

1. Uso del Seguro de Cesantía en renunciaciones voluntarias:

El caso de Camila refleja una situación común en la que trabajadores que renuncian voluntariamente solo pueden acceder a los fondos acumulados en su Cuenta Individual de Cesantía (CIC), dado que el Fondo de Cesantía Solidario (FCS) está reservado para casos de despidos por causas específicas. Esto limita el alcance del beneficio en términos de cobertura en comparación con quienes enfrentan despidos involuntarios.

2. Acumulación de fondos y periodo de uso:

El saldo acumulado por Camila (\$369.600 en 22 meses) puede parecer limitado para enfrentar un periodo prolongado de desempleo o transición, especialmente si su estilo de vida dependía de un ingreso mensual cercano al promedio de su sueldo imponible (\$600.000). En su caso, el

fondo solo cubriría poco más de medio mes de su ingreso habitual, lo que resalta que el seguro de cesantía no está diseñado como un reemplazo completo del salario, sino como un apoyo temporal.

Caso 2: Claudia Salinas (Despido injustificado)

Claudia Salinas, de 42 años, trabajó como secretaria administrativa con contrato indefinido en Antofagasta durante 5 años, con un sueldo imponible promedio de \$750.000. Fue despedida sin causa legal válida, por lo que utilizó su seguro de cesantía mientras esperaba el fallo de una demanda por despido injustificado. Su Cuenta Individual de Cesantía (CIC), que acumulaba \$990.000 (aportando un 2,2% de su sueldo imponible durante 60 meses), le permitió financiar parte de los pagos mensuales decrecientes: \$525.000 el primer mes (70% del sueldo promedio), \$450.000 el segundo (60% del sueldo promedio), y una fracción del tercer mes. Agotada su CIC, recibió \$885.000 adicionales del Fondo de Cesantía Solidario (FCS), completando un total de \$1.875.000 en cinco meses. Posteriormente, Claudia ganó la demanda, obteniendo una indemnización adicional.

Cálculo de los montos:

Remuneración imponible promedio	\$750.000
Cotizaciones realizadas	60
Tipo de contrato	Indefinido
Porcentaje de aporte al CIC	2,2%
Meses sin empleo	5
Saldo acumulado en la CIC	0

Cálculo del total aportado a la CIC

$$\$750.000 \quad \times \quad 60 \quad = \quad \$45.000.000$$

$$\$45.000.000 \quad \times \quad 2,8\% \quad = \quad \$990.000$$

Total acumulado en su Cuenta Individual de Cesantía (CIC): \$990.000

Tabla de tasas de reemplazo

Mes	Tasa	Monto
1	70%	\$525.000
2	60%	\$450.000
3	45%	\$337.500
4	40%	\$300.000
5	35%	\$262.500
Total retirado		\$1.875.000

\$975.000 CIC

\$15.000 CIC
\$885.000 FCS

Análisis del caso:

1. Uso de CIC y FCS:

En el caso se ve reflejado un aporte mixto por parte de ambas cuentas que componen el Seguro de Cesantía en Chile. María al cumplir con los requisitos que solicita el FCS pudo seguir obteniendo sus beneficios a pesar del agotamiento de fondos en su Cuenta Individual de Cesantía. Esto se debe a la causal de término de su contrato (despido injustificado) y registrar saldo insuficiente en su CIC para financiar los pagos del seguro.

2. Porcentaje de aporte al CIC:

Tras haber estado trabajando bajo contrato indefinido, el saldo en su CIC se conformó con el 2,2% de su remuneración imponible.

Caso 3: Pedro Silva (Estado de Catástrofe)

Pedro, un técnico en construcción, trabajaba bajo un contrato a plazo fijo en una constructora local por casi 2 años (22 meses). Los recurrentes incendios forestales, especialmente los de 2017, obligaron a muchas empresas a reducir sus operaciones, dejando a Pedro sin trabajo y sin una red de seguridad laboral sólida.

Por esta razón Pedro utilizó su seguro de cesantía, y tras haber trabajado durante un largo periodo de su vida posee un saldo acumulado en su Cuenta Individual de Cesantía de \$3.200.000. Su remuneración imponible era de \$1.800.000, por lo que, en el primer mes de uso del seguro, retiró un total de \$1.260.000 (70%), en el segundo mes obtuvo \$1.080.000 (60%), luego \$990.000 (55%) y en el cuarto mes encontró un nuevo empleo por lo que hizo uso de su último retiro por un total de \$900.000 (50%). Dado los acontecimientos mencionados, Don Pedro Silva, quedó con un saldo restante en su CIC de \$78.800 que irá aumentando con las cotizaciones futuras.

Cálculo de los montos:

Remuneración imponible promedio	\$1.800.000
Cotizaciones realizadas	22
Tipo de contrato	Plazo fijo
Porcentaje de aporte a la CIC	2,8%
Meses sin empleo	4
Saldo acumulado en la CIC	\$3.200.000

Cálculo del total aportado a la Cuenta Individual de Cesantía (CIC)

$$\$1.800.000 \quad \times \quad 22 \quad = \quad \$39.600.000$$

$$\$39.600.000 \quad \times \quad 2,8\% \quad = \quad \$1.108.800$$

Total acumulado en su Cuenta Individual de Cesantía \$4.308.800.

Tabla de tasas de reemplazo

Mes	Tasa	Monto
1	70%	\$1.260.000
2	60%	\$1.080.000
3	55%	\$990.000
4	50%	\$900.000
Total retirado		\$4.230.000

Saldo restante en su Cuenta Individual de Cesantía

$$\$4.308.800 \quad - \quad \$4.230.000 \quad = \quad \$78.800$$

Análisis del caso:

1. Cambio en la tasa de reemplazo:

Dentro de los antecedentes del caso, se informa que Don Pedro Silva quedó desempleado debido a una situación de estado de catástrofe, dato que es influyente en el cálculo del monto de su seguro de cesantía. La tasa de reemplazo en situaciones normales parte del 70% decreciendo en el segundo mes a 60%, en el tercero a 45%, en el cuarto pasa a 40% y así sucesivamente, pero dada esta situación especial, este trabajador tiene derecho a una tasa de reemplazo distinta a partir del tercer mes, siendo

esta sustituida por un 55% para continuar decreciendo en 50% y así hasta llegar al 30%.

2. Pago de sus retiros:

Don Pedro solo hizo uso de su cuenta durante 4 meses, si bien en el cuarto mes encontró trabajo, la ley establece que el último pago del seguro de cesantía se ejecuta en el mes que dejó de ser desempleado, es por esta razón que hizo efectivos 4 retiros durante su periodo de cesantía.

Caso 4: Sofía Rivera

Sofía Rivera, una joven de 22 años que recién comienza su vida laboral ha tenido varios empleos de corta duración en diferentes empresas lo que ha generado que su historial de cotizaciones en las cuentas individual de cesantía (CIC) sea bastante irregular.

Sofía, quien fue despedida de su último empleo, con una remuneración imponible de \$500.000, se encuentra en una situación de necesidad económica debido a la falta de ahorros significativos. Su Cuenta Individual de Cesantía acumula un monto de \$134.000.

Con el objetivo de cubrir sus gastos básicos mientras busca un nuevo empleo, Sofía desea solicitar el Fondo de Cesantía Solidario (FCS). Sin embargo, para acceder a este beneficio, es requisito previo agotar el monto acumulado en su CIC.

Análisis del caso:

1. Requisitos para acceder al FCS:

Para acceder al Fondo de Cesantía Solidario es necesario cumplir con ciertos requisitos, cómo tener un saldo insuficiente en la CIC y un historial cotizaciones mínimo.

Conclusión

El seguro de cesantía representa un pilar fundamental dentro del sistema de protección social en Chile, garantizando un apoyo económico transitorio para los trabajadores que enfrentan la pérdida de su empleo. A través de este seminario, se han explorado en profundidad los diversos aspectos que componen este sistema, su estructura de financiamiento y su impacto en la vida de los beneficiarios.

Luego de lo expuesto en esta investigación, se puede apreciar lo ventajoso que es este sistema para los ciudadanos beneficiados, siendo un apoyo fundamental no solo en relación con lo económico, sino también en las facilidades que entrega para la búsqueda de una nueva oportunidad laboral.

Sin embargo, durante el análisis también se identificaron desafíos importantes que requieren atención. La cobertura del seguro aún presenta brechas para trabajadores de sectores informales o con menor estabilidad laboral, lo que deja a una parte significativa de la población sin acceso a estos beneficios.

Finalmente, queda claro que el seguro de cesantía no solo es un derecho, sino también una herramienta esencial para enfrentar los riesgos del desempleo de manera digna y sustentable. Su fortalecimiento y optimización deben ser parte de un compromiso colectivo entre trabajadores, empleadores y el Estado, asegurando así su sostenibilidad y capacidad para responder a las necesidades actuales y futuras de la población.

Glosario

Cotizante: Trabajador con al menos un empleador, por el cual se efectuó la cotización al seguro, por remuneraciones devengadas en el mes del informe. Incluye pensionados.

Contrato indefinido: Contrato de trabajo sin plazo definido.

Contrato a plazo fijo: Contratos de trabajo con plazo definido, o por obra, trabajo o servicio determinado.

Bibliografía

AFC Chile. (s.f.). *Seguro de Cesantía*. Obtenido de <https://www.afc.cl/afiliados/es-trabajador/es-extranjero/que-hacer-si-no-tengo-cedula-de-identidad-chilena/>

Biblioteca del Congreso Nacional de Chile. (14 de mayo de 2001). *Ley N°19.728*. Obtenido de Ley N°19.728: <https://bcn.cl/3k9ok>

Camara de diputados. (7 de abril de 2015). *Diario de sesiones del senado*.
Obtenido de
<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.camara.cl%2FverDoc.aspx%3FprmID%3D55709%26prmTIPO%3DBOLETINOFICIAL&wdOrigin=BROWSELINK>

Código del Trabajo. (08 de enero de 2014). *ORD.: N°2790/133*. Obtenido de https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/articles-88833_recurso_1.pdf