

**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE AUDITORIA**

**ANÁLISIS COMPARATIVO ENTRE EL ACTUAL SEGURO DE
CESANTÍA CHILENO Y LA PROPUESTA DEL HONORABLE SENADOR CARLOS
OMINAMI PASCUAL DE ELIMINAR LA INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO**

**Tesis para optar al Título de Contador Público Auditor y al Grado de Licenciado en
Sistemas de Información Financiera y Control de Gestión**

**MARIAM MENDOZA SAAVEDRA
MIREYA SAAVEDRA GONZÁLEZ**

PROFESOR GUÍA: HECTOR FUENTES QUIJANES

Valparaíso, 2008

I N D I C E

1	RESUMEN	5
2	MARCO TEORICO	6
2.1	Aspectos Generales de la Seguridad Social en Chile	6
2.1.1	Concepto de Seguridad Social	6
2.1.2	Evolución Histórica de las Leyes Sociales que se relacionan con la Indemnización por Años de Servicio y el Seguro de Cesantía	6
2.2	Aspectos Generales de la Indemnización por Años de Servicio	10
2.2.1	Concepto	10
2.2.2	Causales que dan derecho a la Indemnización por Años de Servicio	11
2.2.3	Monto de la Indemnización por Años de Servicio	12
2.2.4	Indemnización Convencional por Años de Servicio	15
2.2.5	Indemnización Sustitutiva a Todo Evento	15
2.2.6	Pago de la Indemnización por Años de Servicio	16
2.2.7	Formalidades de un reclamo ante la Inspección del Trabajo	21
2.2.8	Tributación de la indemnización por años de servicio	23
2.3	Aspectos Generales del Subsidio de Cesantía	25
2.3.1	Personas que Tienen Derecho a la Afiliación del Subsidio de Cesantía	25
2.3.2	Prestaciones del Subsidio de Cesantía	26
2.3.3	Financiamiento del Subsidio de Cesantía	27
2.3.4	Beneficios compatibles con el Subsidio de Cesantía	28
2.4	Aspectos Generales del Seguro de Cesantía	29
2.4.1	Personas que Tienen Derecho a la Afiliación del Seguro de Cesantía	29
2.4.2	Fondos del Seguro de Cesantía	31
2.4.3	Financiamiento del Seguro de Cesantía	36

2.4.4	Situación Especial del Seguro de Cesantía en el caso de Incapacidad laboral transitoria del trabajador	39
2.4.5	Pago de las Cotizaciones del Seguro de Cesantía	39
2.4.6	Reajustes e intereses de cotizaciones impagas del empleador	40
2.4.7	Prestaciones de la Cuenta Individual de Cesantía	42
2.4.8	Prestaciones del Fondo Solidario de Cesantía	49
2.4.9	Situación Tributaria de las cotizaciones del Seguro de Cesantía	51
2.4.10	Beneficios compatibles con el Seguro de Cesantía	53
2.5	Propuesta del Senador Carlos Ominami Pascual	54
2.5.1	Aspectos negativos de la Indemnización por Años de Servicio	54
2.5.2	Problemas del Seguro de Cesantía	58
2.5.3	Perfeccionamiento del Seguro de Cesantía	60
3	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	63
4	OBJETIVOS	64
4.1	Objetivo General	64
4.2	Objetivos Específicos	64
5	METODOLOGÍA	65
5.1	ETAPA I	65
5.2	ETAPA II	65
5.3	ETAPA III	66
6	ANÁLISIS DE RESULTADOS	67
6.1	CUADRO COMPARATIVO ENTRE EL SEGURO DE CESANTIA Y LA PROPUESTA DEL SENADOR CARLOS OMINAMI PASCUAL	67
6.2	FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE EL SEGURO DE CESANTÍA, LA INDEMNIZACIÓN POR AÑOS DE SERVICIO Y LA PROPUESTA DEL SENADOR CARLOS OMINAMI PASCUAL	71
6.2.1	Seguro de Cesantía	71

6.2.2	Indemnización por Años de Servicio	75
6.2.3	Propuesta del Senador Carlos Ominami Pascual	77
7	CONCLUSIONES	79
8	BIBLIOGRAFÍA	83
9	ANEXOS	85
9.1	Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL)	85
9.2	La Flexibilidad Laboral y el Derecho del Trabajo Chileno	87
9.3	Modelo Laboral Danés Flexiguridad	91

1 RESUMEN

A partir del año 2001 el gobierno de la Concertación emprendió un proyecto y un compromiso con la seguridad social de nuestro país, es así, como a partir de ese año con la Ley N° 19.728 se estableció un Seguro obligatorio de Cesantía para todos los trabajadores regidos por las normas del Código del Trabajo. Actualmente se está trabajando en varias ideas para el perfeccionamiento de este modelo, y la idea fundamental es que este Seguro de Cesantía pueda ampliar su cobertura y beneficie a un mayor número de trabajadores asegurándoles una mejor estabilidad y tranquilidad en la participación del mercado laboral. Si bien el Seguro de Cesantía ha sido una iniciativa muy importante, que requiere de estudios para encontrar alternativas que hagan viable un cambio profundo en esta materia, ha sido uno de los temas que ha motivado el conocer y estudiar experiencias interesantes en el resto del mundo, y es así como se han llegado a conocer distintas propuestas de perfeccionamiento al Seguro de Cesantía como la del Senador Carlos Ominami Pascual que se basa en el modelo de países miembros de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE)¹ y a la eliminación de la Indemnización por Años de Servicio, siendo uno de los más exitosos, el Modelo Laboral Danés “Flexiguridad”. La recepción que esta idea ha tenido en los distintos sectores de la política y gremios de trabajadores ha sido motivo de discusión y controversia en el ámbito laboral.

Para llevar a cabo este análisis comparativo entre el actual Seguro de Cesantía y la propuesta del Senador Carlos Ominami Pascual de eliminar la Indemnización por Años de Servicio, fue necesario describir y analizar ambos beneficios, para luego proyectar posibles medidas al adoptar la propuesta del Senador.

Para visualizar las diferencias y similitudes entre el Seguro de Cesantía y la propuesta del Senador de eliminar la Indemnización por Años de Servicio, se confeccionó un cuadro comparativo lo que permitió luego de su análisis extraer las fortalezas y debilidades de ambos beneficios.

¹ OCDE es una organización internacional intergubernamental que reúne a los países más industrializados de la economía de mercado.

2 MARCO TEORICO

2.1 Aspectos Generales De La Seguridad Social En Chile

2.1.1 Concepto de Seguridad Social

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), publicó en 1991 un documento denominado Administración de la Seguridad Social, que define la Seguridad Social como *"La protección que la sociedad proporciona a sus miembros, mediante una serie de medidas públicas, contra las privaciones económicas y sociales que, de no ser así, ocasionarían la desaparición o una fuerte reducción de los ingresos por causa de enfermedad, maternidad, accidente de trabajo, o enfermedad laboral, desempleo, invalidez, vejez y muerte; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos."*

De esta forma se puede entender que el objetivo de la Seguridad Social es la de velar porque las personas que estén en una situación de imposibilidad de obtener un ingreso, puedan seguir satisfaciendo sus necesidades básicas.

La protección de las personas cesantes siempre ha sido uno de los objetivos fundamentales de la seguridad social en nuestro país, llegando a tener hoy tres prestaciones muy importantes como son la Indemnización por Años de Servicio, el Subsidio de Cesantía, y el Seguro de Cesantía.

2.1.2 Evolución Histórica de las Leyes Sociales que se relacionan con la Indemnización por Años de Servicio y el Seguro de Cesantía

En Chile, el diseño de una política social comienza a partir de los años 20, en este período empezaron a surgir las primeras respuestas legislativas que buscaron proteger a los trabajadores y a los sectores más marginados, de las dificultades de la inserción laboral. En 1931, durante el primer gobierno de Carlos Ibáñez del Campo se promulga en forma inconstitucional el Código del Trabajo denominado Texto de las Leyes del Trabajo por el DFL N° 178, y con posterioridad a esa fecha se establecen las principales leyes sociales que son la base para los actuales beneficios que se otorgan a los desempleados

por término de su relación laboral. Estos beneficios son la Indemnización por Años de Servicio, el Subsidio de Cesantía y el Seguro de Cesantía.

Leyes sociales que se relacionan con la Indemnización por Años de Servicio:

La Ley N° 4.049 de 1924, establece una indemnización para los empleados particulares, favoreciendo en su favor el desahucio con un preaviso de un mes de anticipación, más una indemnización de cargo del empleador equivalente a tantos sueldos mensuales como fueren los años completos de servicios, cuando el empleador pusiese fin al contrato de trabajo por causas no imputables al trabajador.

La Ley N° 6,020 de 1937, establece para los empleados particulares que su indemnización extraordinaria se transforme en un aporte patronal de 8.33% de las remuneraciones, a un fondo especial de indemnización que administra la Caja de Previsión de Empleados Particulares. Este pago equivale a un mes por año, y el trabajador tiene derecho a ella cualquiera que sea la causal del término de sus servicios, incluso el retiro voluntario.

La Ley N° 10.475 de 1952, establece para los empleados particulares el derecho a jubilación y se destina el fondo del 8.33% para financiarla. Así, el beneficio de la indemnización dejó de existir para ellos, en reemplazo de esta pensión por antigüedad, invalidez, vejez y supervivencia.

El DFL N° 243 de 1953, establece para los obreros un fondo de indemnización de un mes por año, con aporte patronal al Servicio de Seguro Social de un monto inicial de 2%, que puede aumentarse hasta un 8,33%.

Ley N° 16.455 de 1966, pone fin al régimen del despido arbitrario para los trabajadores, a partir de esta fecha sólo se puede despedir por causa justificada, incluyendo la causal necesidades de la empresa. El despido sin causa justificada da derecho a una indemnización mínima de un mes por año sin tope, que será fijada por un juez. Esta norma no se aplicaría al personal de exclusiva confianza ni a los trabajadores de casa particular.

El DL N° 2.200 de 1978, reestablece el desahucio libre, pero con resguardo indemnizatorio, con aviso de 30 días o pago de esa indemnización ordinaria, sin perjuicio de la extraordinaria de 30 días por año sin tope, siempre y cuando el trabajador hubiera prestado sus servicios continuos al empleador y el contrato hubiere estado vigente por más de un año. No tienen derecho a este beneficio los trabajadores de casa particular, los que tuvieren de representación y demás de exclusiva confianza.

Ley N° 18.018 de 1981, suprimió el resguardo indemnizatorio, por una indemnización que las partes hubieran convenido, y a falta de pacto se fijó una indemnización de 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses con tope de 150 días. Desaparece la normativa especial para trabajadores con poder de representación y demás de exclusiva confianza, pero se mantiene exclusión para trabajadores de casa particular.

Ley N° 18.372 de 1984, establece un sistema de desahucio libre con indemnización obligatoria mínima de 30 días por años y tope mínimo de 150 días. El objetivo de esta ley fue el no dejar a mero acuerdo de las partes el monto de la indemnización. Se mantiene exclusión a los trabajadores de casa particular.

Ley N° 19.010 de 1.990, suprime el régimen de desahucio libre, y reestablece en su reemplazo la causal de término de contrato de trabajo necesidades de la empresa, establecimiento o servicios, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía y la falta de adecuación laboral o técnica del trabajador. Se mantiene la causal de desahucio para los trabajadores con poder de representación y de casa particular. Así, las causales por necesidades de la empresa o desahucio dan derecho a una indemnización que en la norma es de 30 días por año de servicio o fracción superior a seis meses, prestados continuamente al mismo empleador, con tope de 330 días, salvo para los trabajadores de casa particular en que procede una indemnización a todo evento, equivalente a un aporte mensual de 4,11% que deberá hacer el empleador a una AFP durante un lapso de 11 meses. A contar del séptimo año del inicio de la relación laboral, las partes podrán sustituir la indemnización de 30 días por año con tope de 330 días por una indemnización a todo evento, financiada con un aporte mínimo del empleador de 4,11%.

Leyes Sociales que se relacionan con el Seguro de Cesantía:

DL N° 307 de 1974, Sistema Único de Prestaciones Familiares, establece que el Estado otorga una cantidad de dinero a todos los trabajadores dependientes de los sectores públicos y privado; y a los trabajadores independientes, afiliados a un régimen de previsión, por las personas que viven a expensas de ellos, a los que se denomina "carga familiar". El Sistema se financia con cargo a un Fondo Único de Prestaciones Familiares y los recursos deberán destinarse a el pago de asignaciones familiares y maternales; a las finalidades de acción social que se establezcan en beneficio de la familia; al aporte en favor del Servicio Nacional de Salud para el programa de entrega de leche u otro similar; al aporte en favor de la Junta Nacional de Auxilio Escolar y Becas; al aporte en favor de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, y a los gastos de administración del Sistema.

DL N° 603 de 1974, establece el Sistema de Subsidio de Cesantía, que reguló los planes de empleo conocidos como PEM (Plan de Empleo Mínimo) y POJH (Programa Ocupacional para Jefes de Hogar), concebidos como solución transitoria y de emergencia, en espera de un mejoramiento de la realidad laboral. A través de las distintas municipalidades, estableciendo una remuneración equivalente a un tercio del ingreso mínimo, la que no sería imponible ni serviría de renta para ningún efecto legal, ni tampoco otorgaría calidad de empleado del Estado a quien desempeñare estos trabajos. Este DL amplió la cobertura al sector público, que hasta ese entonces había sido marginado de los beneficios frente a la terminación de la relación laboral.

DFL N° 150 de 1982, fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre Sistema Único de Prestaciones Familiares y Sistema de Subsidios de Cesantía para los trabajadores de los sectores privado y público, contenidas en los Decretos Leyes N° 307 y N° 603 de 1974. Establece que el Sistema se financiará con cargo a un fondo único, el que se denominará "Fondo Único de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía denominado en adelante "el Fondo". El Subsidio de Cesantía otorga un beneficio económico para proteger a los trabajadores que pierden el empleo, y consiste en un apoyo monetario que se paga mientras dure la inactividad. Su principal característica es que es de carácter asistencial y de duración limitada.

Ley N° 18.413 de 1985, establece para el Subsidio de Cesantía montos diferenciados y decrecientes en función del período de la cesantía, cubre a todos los trabajadores afiliados al Instituto de Normalización Previsional (INP) que efectúen cotizaciones como taxistas no propietarios y artistas.

Ley N° 19.728 de 2001, establece el Seguro de Cesantía que es un beneficio que protege a los trabajadores cuando quedan cesantes. Para optar al seguro el trabajador debe ser dependiente y su contrato se debe regir por el Código del Trabajo. Este seguro aparte de dar un ingreso monetario, posibilita las prestaciones de salud y la mantención de la asignación familiar. Además apoya al trabajador en sus esfuerzos por buscar un nuevo empleo. Es incompatible con el Subsidio de Cesantía, y proporciona beneficios monetarios a todo evento para todos los trabajadores que hayan terminado su relación laboral.

2.2 Aspectos Generales de la Indemnización por Años de Servicio

Las indemnizaciones por término de contrato de trabajo, pueden ser legales o contractuales. Estas a su vez, pueden ser pactadas en un contrato individual o en un instrumento colectivo, o bien ser pagadas voluntariamente por el empleador.

2.2.1 Concepto

La Indemnización por Años de Servicio, consiste en un monto económico que paga el empleador cuando despide al trabajador cuando invoca como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio según el caso.

El legislador señala *“Si el contrato hubiere estado vigente un año o más y el empleador le pusiere término en conformidad al artículo 161, deberá pagar al trabajador, al momento de la terminación, la Indemnización por Años de Servicio que las partes hayan convenido individual o colectivamente, siempre que ésta fuere de un monto superior a la establecida en el inciso siguiente”* Art. 163 del Código del Trabajo.

Sus características principales son:

- Tiene un carácter de previsión y asistencia social, ya que constituye una especie de Seguro de Cesantía porque la Ley N° 19.728 faculta al empleador a imputar el monto de las cotizaciones previsionales que él ha efectuado para financiar el Seguro de Cesantía más la rentabilidad acumulada por la Administradora de Fondos de Cesantía de la Indemnización por Años de Servicio.
- Se considera como un premio a la fidelidad del trabajador, debido a que esta indemnización se paga a los trabajadores que tienen una antigüedad mínima de un año y que se calcula en relación a los años de servicio.
- Significa para el trabajador un mayor beneficio económico al permanecer más tiempo en su empleo, mientras que para el empleador implicaría un mayor costo.

2.2.2 Causales que dan derecho a la Indemnización por Años de Servicio

La causal de término de contrato necesidades de la empresa, se entiende como *“las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores”*. Art. 161 del Código del Trabajo.

La causal de término de contrato desahucio, quiere decir, la mera voluntad del empleador en los siguientes casos:

- *“Los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes, apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados a lo menos de facultades generales de administración.*
- *Trabajadores de casa particular.*
- *Trabajadores con cargo de exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emane de la naturaleza de los mismos”*. Art. 161 del Código del Trabajo.

El empleador al poner término al contrato de trabajo, debe avisar al trabajador por escrito con una anticipación de 30 días a lo menos y con copia a la Inspección del Trabajo. Sin embargo, esta anticipación no se requerirá cuando el empleador pague al trabajador al momento de la terminación laboral una indemnización de dinero en efectivo que se denomina Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada, con un tope de 90 UF.

2.2.3 Monto de la Indemnización por Años de Servicio

El monto mínimo de la Indemnización por Años de Servicio que debe pagar el empleador a su trabajador por ponerle término al contrato de trabajo por las causales ya mencionadas, *“será el equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada, por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses, prestados continuamente en la empresa, la cual tiene un límite máximo de 330 días de remuneración”* Art. 163 del Código del Trabajo, es decir hasta 11 años de servicio. De este límite se exceptúan los trabajadores contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1.981 y con contrato vigente al 1º de diciembre de 1.990, manteniéndose para ellos la Indemnización por Años de Servicio sin tope de años.

La base de cálculo del monto de la Indemnización por Años de Servicio, será la última remuneración mensual percibida por el trabajador, entendiéndose por esta *“toda cantidad que estuviere percibiendo el trabajador por la prestación de sus servicios al momento de terminar el contrato, incluidas las imposiciones y cotizaciones de previsión o seguridad social de cargo del trabajador y las regalías o especies valuadas en dinero, con exclusión de la asignación familiar legal, pagos por sobretiempo y beneficios o asignaciones que se otorguen en forma esporádica o por una sola vez al año, tales como gratificaciones y aguinaldos de Navidad.”* Art. 172 del Código del Trabajo. De este modo se entiende que la base de cálculo de la remuneración mensual debería incluir:

- Sueldo base mensual.
- Las asignaciones especiales imponibles pagadas mensualmente y convenidas con el trabajador en razón de sus aptitudes intelectuales o profesionales o del lugar en que debe efectuarse el trabajo, como por ejemplo, asignación de título, asignación

de responsabilidad, asignación de zona, asignación de fiscalización, asignación docente, entre otras.

- Las asignaciones de movilización y colación pagadas mensualmente.
- La gratificación convencional garantizada de monto equivalente o superior a la legal pagada mes a mes.
- Las regalías percibidas mensualmente como las de casa habitación, combustible, luz, alimentos u otras prestaciones que concede el empleador por los servicios del trabajador que estuvieren estipuladas y avaluadas en dinero en el contrato de trabajo.
- Comisiones por las ventas del empleador efectuadas con la colaboración del trabajador.
- Las imposiciones y cotizaciones previsionales o de seguridad social que son de cargo del trabajador.

En el caso de los trabajadores con contrato vigente al 1º de diciembre de 1.990 y que hubieren sido contratados con anterioridad al 1º de marzo de 1.981, no se considerará el incremento o factor previsional para el cálculo de la Indemnización por Años de Servicio. El DL 3.500 estableció que a los trabajadores afectos a las instituciones del sistema antiguo de previsión se les debía incrementar sus remuneraciones en la parte afecta a imposiciones al 28 de febrero de 1.981, mediante la aplicación de factores, cuya finalidad era solventar el costo de las cotizaciones previsionales que a contar de esa fecha pasaron a ser de cargo del dependiente.

Para calcular la cantidad a descontar debe dividirse la última remuneración mensual pagada al trabajador o el promedio de los últimos tres meses, según el caso, por el factor que corresponda. El resultado de la división debe multiplicarse por el número de meses de indemnización a que tiene derecho el trabajador.

Para los trabajadores afiliados al Sistema de las AFP se debe dividir por el factor 1.1757. El factor de descuento para los trabajadores afectos al régimen antiguo de previsión varía

según la ex caja de previsión, en el caso de la ex Caja de Previsión de empleados Particulares es 1.182125 y para el ex Servicio de Seguro Social es 1.2020.

La base de cálculo de la remuneración mensual no debería incluir:

- Los beneficios y asignaciones expresamente excluidas por el Código del Trabajo como la asignación familiar y las horas extraordinarias.
- Los beneficios o asignaciones que el trabajador percibe en forma esporádica o por una sola vez en el año, como el aguinaldo fiestas patrias y de navidad, la asignación de nacimiento, matrimonio, de vacaciones, entre otras.

Para los efectos de pagar una Indemnización por Años de Servicio no debe considerarse una remuneración mensual superior a 90 Unidades de Fomento vigente al último día del mes anterior al pago. Este límite también se aplica a los trabajadores con contrato vigente al 1º de diciembre de 1990 y contratados con anterioridad al 14 de agosto de 1981.

En el caso de los trabajadores que reciben remuneraciones variables, se debe efectuar un promedio sobre la base de las remuneraciones percibidas por el trabajador en los tres últimos meses calendarios.

Se debe tener presente, que la remuneración en base a la cual se efectúan los cálculos corresponde a meses en que el trabajador ha recibido su sueldo completo. De esta forma se entiende que en el caso de que el trabajador haya hecho uso de sus vacaciones o haya estado con licencia médica y haya recibido una remuneración menor, ese mes no se considera.

En el caso de que la Indemnización por Años de Servicio no se pague en el mismo mes en que se pone término a la relación laboral, se deberá reajustar conforme a la variación que experimente el Índice de Precios al Consumidor entre el mes anterior al que se puso término al contrato de trabajo y el mes que antecede a aquel en que se efectúe el pago. Una vez reajustada se aplicará el interés máximo convencional para operaciones reajustables.

Según la Ley N° 18.010 de 27 de junio de 1981 *“no puede estipularse un interés que exceda en más de un 50% al corriente que rija al momento de la convención, ya sea que se pacte tasa fija o variable. Este límite de interés se denomina interés máximo convencional”*. Si por ejemplo el interés corriente para operaciones reajustables se determina en un 12% anual, el interés máximo convencional alcanza al 18% anual.

2.2.4 Indemnización Convencional por Años de Servicio

Según el Art. 163 del Código del Trabajo la ley permite que en la relación laboral las partes pueden establecer pactos sobre la Indemnización por Años de Servicio. En este acuerdo, el empleador y el trabajador en forma individual en el contrato de trabajo o en un instrumento colectivo, ya sea un contrato colectivo o un convenio colectivo, se pacta un monto que se pagará al trabajador en caso de término de contrato de trabajo por concepto de Indemnización por Años de Servicio.

El objetivo de esta Indemnización Convencional es fijar una cantidad de dinero superior a la legal, que puede ser una suma mayor a la última remuneración que sirve de base para el cálculo de los años de servicio del trabajador, o establecer que se indemnizarán todos los años servidos por el trabajador, aun cuando sobrepase el tope de 330 días.

En este acuerdo sólo se puede pactar el monto a indemnizar y no la causal, esto quiere decir, que esta Indemnización Convencional por Años de Servicio sólo es aplicable si el empleador pone término al contrato de trabajo por las causales establecidas en el Art. 161 del Código del Trabajo, esto es necesidades de la empresa, establecimiento o servicio o desahucio.

Por último cabe señalar que esta Indemnización Convencional es incompatible con la Indemnización por Años de Servicio, y si es compatible con la Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo.

2.2.5 Indemnización Sustitutiva a Todo Evento

Conforme al Art. 164 del Código del Trabajo, el legislador ha permitido sustituir la Indemnización por Años de Servicio por una Indemnización a Todo Evento, que consiste

en que el empleador y el trabajador pueden pactarla al inicio de 7º año de la relación laboral. Sus características principales son:

- Las partes deben pactarla por escrito.
- El aporte es de cargo del empleador que deposita en una cuenta especial que debe abrir en la Administradora de Fondos de Pensiones en la cual se encuentre afiliado el trabajador.
- La cantidad a depositar no debe ser inferior al 4,11% de la remuneración mensual imponible del trabajador y el tope que se establece es de 8,33%.
- El aporte efectuado por el empleador para el financiamiento de esta indemnización y la rentabilidad que se obtenga de ellos, no constituirán renta y no estarán afectos al pago de impuesto.
- Los retiros que efectúe el trabajador beneficiado con esta indemnización tampoco tributan.
- Esta indemnización es aplicable cualquiera sea la causal por la cual se ponga término a la relación laboral, respetando el tope que señala la ley que son 11 años.
- Esta indemnización comprende sólo el período entre el séptimo y undécimo año de relación laboral, si al trabajador se le pusiera término por una de las causales que implican pagar una indemnización, los primeros 6 años se deberán calcular conforme a la Indemnización por Años de Servicio o la Indemnización Convencional por Años de Servicio.

2.2.6 Pago de la Indemnización por Años de Servicio

Cuando el trabajador es despedido, el empleador deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada al domicilio que el trabajador tenga registrado en el contrato de trabajo, con copia a la Inspección del Trabajo, en la cual debe señalar la causal por la cual se le pone término a la relación laboral y la situación en la

cual se encuentran las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen.

Según el Art. 162 del Código del Trabajo, el incumplimiento del pago de las cotizaciones previsionales al momento de despedir al trabajador no producirá el efecto de dar término a la relación laboral. Por lo que deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo en el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de entrega de la comunicación al trabajador.

Se faculta a la Inspección del Trabajo para exigir la documentación de pago de las cotizaciones previsionales al momento del despido y de las devengadas entre la fecha de despido y la fecha de la comunicación al trabajador.

Las infracciones cometidas por el empleador se sancionarán con multa de 2 a 20 Unidades Tributarias Mensuales.

Conforme al Art. 169 del Código del Trabajo, en caso de que la causal por la cual se pone término a la relación laboral sea necesidades de la empresa, junto con cumplir las formalidades ya mencionadas, el empleador deberá indicar el monto que al trabajador le corresponde como Indemnización por Años de Servicio, y en caso que este aviso no se haya enviado con la anticipación de a lo menos 30 días a la fecha en la cual se pondrá término a la relación laboral, se deberá indicar también la suma que al trabajador le corresponde como Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo. El aviso que el empleador envía al trabajador que ha sido despedido, constituye una oferta irrevocable de pago.

Diversas alternativas que puede tomar el trabajador frente a esta oferta de pago:

- Aceptar la oferta de pago efectuada por el empleador, es decir, esta de acuerdo con la causal por la cual se le ha despedido y con los montos de la Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo si corresponde y la Indemnización por Años de Servicio, de esta forma procederá a firmar el finiquito de trabajo. En este caso y en un sólo pago, el empleador deberá pagar las sumas ofrecidas.

El empleador con el trabajador pueden convenir que el pago se haga en forma fraccionada, acuerdo que deberá constar por escrito que puede ser en el mismo finiquito y ser ratificada en la Inspección del Trabajo. El incumplimiento de este pacto hará inmediatamente exigible el total de la deuda y será sancionado con multa administrativa.

Si las indemnizaciones no se pagaren al trabajador, éste podrá recurrir al tribunal competente, dentro del plazo de 60 días hábiles, para que ordene y cumpla dicho pago, pudiendo el juez en este caso incrementarlas hasta en un 150%.

- El trabajador puede no aceptar la oferta de pago del empleador, ya sea porque no está de acuerdo con la causal invocada o con los montos que el empleador ha ofrecido pagarle por concepto de la Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo si corresponde y la Indemnización por Años de Servicio. En este caso tiene dos opciones el trabajador:

- Poner un reclamo ante la Inspección del Trabajo.

La función de este organismo es cumplir una labor conciliadora entre el trabajador y el empleador, los acuerdos que se firmen ante ella tiene mérito ejecutivo, no tiene la facultad de obligar a las partes a las audiencias que fija, como tampoco para decidir el asunto en cuestión. Si se comprueba que se han cometido infracciones por parte del empleador se aplicarán las multas de carácter administrativo.

- Recurrir a los Tribunales de Justicia.

En un plazo de 60 días hábiles o 90 días si ha interpuesto un reclamo en la Inspección del Trabajo, el trabajador puede interponer una demanda por considerar su despido improcedente o por no estar de acuerdo con los montos de la Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo si corresponde y la Indemnización por Años de Servicio, con el fin de que el tribunal determine si la causal que se ha invocado ha sido aplicada correctamente, o si los montos que ha ofrecido pagarle el empleador se encuentran correctamente determinados, caso en el cual declarará que se le paguen con los reajustes

correspondientes y sin intereses; en caso contrario ordenará el pago de la Indemnización por Años de Servicio aumentada en un 30%.

Si el empleador le pone fin al contrato de trabajo por aplicación de alguna causal del Art. 159 del Código del Trabajo que son:

- 1) *Mutuo acuerdo de las partes.*
- 2) *Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con 30 días de anticipación, a lo menos.*
- 3) *Muerte del trabajador.*
- 4) *Vencimiento del plazo convenido en el contrato.*
- 5) *Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.*
- 6) *Caso fortuito o fuerza mayor.*

Y el trabajador despedido estime que la aplicación de esta causal ha sido injustificada o no se hubiera invocado ninguna causal legal, puede recurrir ante el tribunal competente. Si el juez mediante sentencia firme determina que el despido ha sido injustificado ordenará el pago de la Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo si corresponde y la Indemnización por Años de Servicio, aumentada esta última en un 50%.

En el caso de que el empleador pone fin al contrato de trabajo por aplicación de alguna causal del Art. 160 del Código del Trabajo que son:

- 1) *Conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:*
 - a. *Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;*
 - b. *Conductas de acoso sexual;*
 - c. *Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;*
 - d. *Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y*
 - e. *Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.*

- 2) *Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.*
- 3) *No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.*
- 4) *Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:*
 - a. *La salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y*
 - b. *La negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.*
- 5) *Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de estos.*
- 6) *El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.*
- 7) *Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.*

Si una de estas causales fue la que invocó el empleador para ponerle fin a la relación laboral y es declarada indebida por el juez del tribunal competente, ordenará el pago de la Indemnización Sustitutiva de Aviso Previo y la Indemnización por Años de Servicio, esta última aumentada en un 80%.

Si la causal invocada fue alguna de las establecidas en los números 1, 5 o 6 y el tribunal estima que la invocación de dicha causal careció de motivo plausible, la Indemnización por años de servicio se incrementará en un 100%.

En cualquiera de los casos del Art. 159 y 160 del Código del Trabajo, el juez junto con ordenar el pago de la indemnización que corresponda al trabajador incrementada en la forma ya señalada, deberá declarar que el despido ha sido por la causal necesidades de la empresa.

Cabe señalar que el trabajador despedido cuya causal invocada sea desahucio escrito del empleador, y tenga derecho a la Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo si corresponde y a la Indemnización por Años de Servicio, el pago de estas indemnizaciones se deberá efectuar al momento de extender el finiquito o sino dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde la fecha de la separación del trabajador. Este plazo se verá interrumpido si el trabajador interpone un reclamo ante la Inspección del Trabajo, ya sea porque no esta de acuerdo con la causal invocada o por los montos de las indemnizaciones que le correspondiere, dicho plazo seguirá corriendo una vez concluido este trámite, que deberá realizarse dentro de los 90 días hábiles desde la separación del trabajador.

2.2.7 Formalidades de un reclamo ante la Inspección del Trabajo

El reclamo consiste en un trámite que un trabajador o un grupo de ellos puede realizar ante la Inspección del Trabajo, cuando la relación laboral se encuentra terminada y según el trabajador el empleador le adeuda beneficios laborales o previsionales.

El trabajador deberá dirigirse a la Inspección del Trabajo de la jurisdicción en la que se encuentra ubicada la empresa a la cual prestaba sus servicios, el reclamo será tomado por escrito en la Unidad de Atención de Público en donde el trabajador deberá llevar:

- Cédula de identidad
- Contrato de trabajo
- Últimas liquidaciones de sueldo u otro documento que aporte la mayor cantidad de datos de identificación de su empleador.

Además deberá conocer claramente la información sobre su empleador como por ejemplo:

- Nombre o razón social
- Rut de la empresa
- Dirección de la empresa
- Nombre del representante legal
- Dirección del representante legal

El reclamo origina la citación del empleador a la Inspección del Trabajo a un comparendo de conciliación ante un fiscalizador, en el que deberá presentar toda la documentación requerida en citación y en el que deberá estar presente el trabajador. En el caso de que el trabajador no pudiese concurrir al comparendo, puede autorizar a otra persona como por ejemplo a su cónyuge, familiar, amigo, abogado, directores sindicales, con poder simple, para que lo represente en dicho acto, solamente para los efectos de excusar su inasistencia o solicitar prórroga.

En el comparendo de conciliación, se plantean todos los aspectos reclamados por el trabajador y se resuelven en derecho.

El empleador debe efectuar los descargos pertinentes presentando toda la documentación solicitada en la citación:

- Copia de contrato de trabajo
- Liquidaciones de sueldo del trabajador
- Libro control de asistencia
- Libro auxiliar de remuneraciones
- Planilla de imposiciones del período reclamado
- Comprobantes de vacaciones
- Otra documentación que se solicitare

El objetivo del comparendo es llegar a un acuerdo entre las partes involucradas y que queden plenamente satisfechos, evitando llegar a los tribunales del trabajo.

2.2.8 Tributación de la Indemnización por Años de Servicio

La renta como hecho gravado se define en el Art. 2 de la Ley de la Renta, en el cual se señala que serán renta *“los ingresos que constituyan utilidades o beneficios que rinda una cosa o actividad y todos los beneficios, utilidades e incrementos de patrimonio que se perciban o devenguen, cualquiera que sea su naturaleza, origen o denominación”*.

Esta definición es muy amplia por lo que en el Art. 17 de la Ley de la Renta se señalan una serie de ingresos que no constituyen renta, dentro de los cuales en el número 13 se encuentran las indemnizaciones, no constituye renta *“la indemnización por desahucio y la de retiro hasta un máximo de un mes de remuneración por cada año de servicio o fracción superior a seis meses”*.

Esta disposición se debe relacionar con el Art. 178 del Código del Trabajo que señala que *“Las indemnizaciones por término de funciones o de contratos de trabajo establecidas por ley, las pactadas en contratos colectivos de trabajo o en convenios colectivos que complementen, modifiquen o reemplacen estipulaciones de contratos colectivos, no constituirán renta para ningún efecto tributario.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso anterior, cuando por terminación de funciones o de contrato de trabajo, se pagaren además otras indemnizaciones a las precitadas, deberán sumarse éstas a aquéllas con el único objeto de aplicarles lo dispuesto en el artículo 17 de la ley sobre Impuesto a la Renta a las indemnizaciones que no estén mencionadas en el inciso primero de este artículo”.

De estos artículos podemos decir que dada la naturaleza de las indemnizaciones por término de la relación laboral, el legislador les ha dado un tratamiento tributario especial, considerando que no son renta y por lo tanto no pagan impuesto, y ha establecido ciertos límites.

En este sentido, podemos señalar que la Indemnización por Años de Servicio establecida en el inciso segundo del Art. 163 del Código del Trabajo, que equivale a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio o fracción superior a 6 meses, no constituye renta.

La Indemnización Sustitutiva del aviso previo, que equivale a la última remuneración mensual pagada al trabajador, no constituye renta.

La Indemnización Convencional por Años de Servicio establecida en el inciso primero del Art. 163 del Código Tributario, dada su naturaleza corresponde a un monto superior a la indemnización legal pactada según el inciso segundo del Art. 163 del Código del Trabajo. El tratamiento aplicable se señala en el Art. 17 número 13 la Ley de Impuesto a la Renta y el inciso final del Art. 178 del Código del Trabajo.

Para determinar el monto que no constituye renta, se debe considerar como indemnización mensual el promedio de lo ganado en los últimos 24 meses, reajustando previamente cada remuneración de acuerdo a la variación del IPC entre el último día del mes anterior al del devengamiento de la remuneración y el último día del mes anterior al término del contrato de trabajo, excluyendo los ingresos extraordinarios. En el caso de que el trabajador no haya alcanzado trabajar los 24 meses, y siempre que tenga un número de meses superior a seis, el citado promedio se calculará de acuerdo con el número de meses efectivamente trabajados.

Cabe señalar que la determinación de lo que debe comprender la remuneración mensual para los efectos de calcular el promedio, no debe ser confundida con la base de cálculo de la última remuneración mensual para los efectos del cálculo de la Indemnización Sustitutiva del aviso previo, y la Indemnización por Años de Servicio.

Una vez efectuado el cálculo anterior, se multiplicará el monto obtenido por los años de servicio. Lo que se pague en exceso sobre dicho promedio multiplicado por el número de años de servicio deja de ser un ingreso no renta para el trabajador, pasando a constituir una remuneración imponible con el Impuesto Único al Trabajo. Para calcular este impuesto, la parte afecta de la indemnización se considera devengada durante todo el período del contrato de trabajo, lo que obliga a efectuar una reliquidación del Impuesto Único del Trabajo distribuyendo la indemnización durante todos los meses trabajados, salvo que se trate de una indemnización voluntaria en cuyo caso la reliquidación debe hacerse afectando los últimos 12 meses. Art. 46 de la Ley de Impuesto a la Renta.

Se entiende que la Indemnización por Años de Servicio voluntaria corresponde a la pagada por un acto de liberalidad del empleador, que excede el límite de las 90 UF que la ley prevé como base de cálculo para la última remuneración mensual del trabajador.

2.3 Aspectos Generales del Subsidio de Cesantía

El Subsidio de Cesantía es un instrumento de protección social creado con el DL N° 150 de la Subsecretaría de Previsión Social, que rige a partir de marzo de 1982. El objetivo de este subsidio es entregar una ayuda económica por un tiempo máximo de 360 días, a personas que hayan quedado cesantes por causas ajenas a su voluntad. Se caracteriza principalmente por ser de carácter asistencial no contributiva, de monto bajo y por un período limitado.

2.3.1 Personas que Tienen Derecho a la Afiliación del Subsidio de Cesantía

1. Trabajadores dependientes del Sector Privado, incluidos los afiliados a una Administradora de Fondos de Pensiones.
2. Trabajadores del Sector Público, incluidos los afiliados a una AFP. Conformado por los funcionarios de la Administración Pública, de organismos o instituciones fiscales, semifiscales o autónomos, funcionarios de empresas, sociedades o instituciones del Estado centralizadas o descentralizadas, de las municipalidades y en general, de la Administración del Estado, además están los trabajadores de las empresas privadas y públicas, en que el Estado o sus empresas participen en el capital mayoritario.
3. Trabajadores independientes afiliados al Instituto de Normalización Previsional (taxistas no propietarios y artistas).

Los requisitos para afiliarse al Subsidio de Cesantía son:

1. Estar cesante, entendiendo que lo esta porque ha sido despedido por causas ajenas a su voluntad y sin que exista falta grave por parte de este.

2. Tener a lo menos 52 semanas o 12 meses, continuos o discontinuos de imposiciones en cualquier régimen previsional, dentro de los dos años anteriores a la fecha de la cesantía.
3. Estar inscrito en el Registro de Cesantes de la Municipalidad del domicilio del trabajador, registro que tiene por objeto asignar trabajos de asistencia en beneficio de la comunidad.

El trabajador no tendrá derecho a la prestación del Subsidio de Cesantía, cuando se cumpla una de las siguientes causales:

1. Si la persona rechazare, sin causa justificada, la ocupación ofrecida por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, a menos que ella sólo le hubiere permitido ganar una remuneración inferior al 50% de la última que percibió en la fecha de la pérdida del empleo.
2. Si la pérdida del empleo se debiere a una medida disciplinaria, tratándose de los trabajadores del Sector Público.
3. Si la solicitud del Subsidio de Cesantía tuviera información falsa.
4. Si la persona se negare a realizar el trabajo que le asigne el Alcalde de la respectiva Municipalidad.
5. Cuando la persona se encuentre trabajando.

2.3.2 Prestaciones del Subsidio de Cesantía

El subsidio se pagará desde la fecha de presentación de cada solicitud, siempre que se reúnan los requisitos para ello. En el caso de trabajadores del Sector Público, deben solicitarlo ante su respectivo Servicio del empleador; los del Sector Privado en el INP o en la Caja de Compensación correspondiente. El subsidio se otorgará por períodos de noventa días cada uno, hasta totalizar trescientos sesenta días. Los montos por los períodos parciales son los siguientes:

Cuadro N° 1: Montos del Subsidio de Cesantía

Primeros 90 días	\$17.338
Entre 91 días y 180 días	\$11.560
Entre 181 días y 360 días	\$8.669

Fuente: Instituto de Normalización Previsional

Los pagos se realizarán por meses vencidos, en la fecha que la administradora de subsidios le asigne al beneficiario.

Aquellas personas que perciben los beneficios del Sistema de Subsidio de Cesantía quedarán sujetas a una jornada no inferior a 30 horas semanales, para desempeñar aquellas labores que el Alcalde de la respectiva Municipalidad les asigne. El Alcalde podrá otorgar permisos de hasta 2 horas diarias, para que el trabajador cesante pueda realizar las gestiones necesarias para obtener un nuevo empleo.

Todo aquel que percibiere indebidamente el Subsidio de Cesantía, sea proporcionando antecedentes falsos o por otro medio fraudulento, será sancionado con la pena de presidio menor en su grado mínimo a medio, sin perjuicio de la restitución de las sumas indebidamente percibidas

El goce del beneficio se interrumpirá cada vez que se pierda la condición de cesante, sin perjuicio de recuperarlo cuando nuevamente se adquiera tal calidad. En este caso para tener derecho a un nuevo Subsidio de Cesantía, deberá cumplir con los requisitos de tener a lo menos 12 meses o 52 semanas continuas o discontinuas de imposiciones dentro de los dos años posteriores al goce del Subsidio de Cesantía anterior.

2.3.3 Financiamiento del Subsidio de Cesantía

Los fondos de este subsidio en el caso del sector privado se financia con cargo al Fondo Único de Prestaciones de Asignación Familiar y Subsidio de Cesantía, el cual lo conforman los aportes fiscales que se fijan en la ley de presupuestos administrados por la

caja de previsión, refundidas en el Instituto de Normalización Previsional, y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, quienes serán supervisados por la Superintendencia de la Seguridad Social.

En el caso de los trabajadores del sector público, también se financiará con aportes fiscales, pero estos estarán con cargo del presupuesto del Ministerio de Hacienda y la entidad administradora será el servicio, institución u organismos públicos correspondientes, fiscalizados por el Ministerio de Hacienda.

2.3.4 Beneficios compatibles con el Subsidio de Cesantía

El trabajador que percibiere el Subsidio de Cesantía tendrá derecho a los siguientes beneficios adicionales:

1. Al goce de asignaciones familiares y maternas a su valor máximo.
2. Mantendrá el derecho a las prestaciones médicas establecidas en su respectivo régimen previsional, para él y sus cargas, incluso préstamos médicos de Fonasa, porque tienen la calidad de afiliados al Sistema de Salud, ya que la Ley N° 18.469, en su Art. 4º incluye a los cesantes como beneficiarios.
3. La Asignación por muerte del DFL N° 90 de 1979, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, si están afiliados al Antiguo Sistema de Pensiones. Las personas que estén afiliadas a una AFP no tienen derecho a dicha Asignación por Muerte, ya que causan Cuota Motuoria, que la paga la respectiva AFP.

El Subsidio de Cesantía es incompatible con los ingresos provenientes de cualquier actividad y con las pensiones derivadas de la circunstancia de haber perdido el empleo. Además, no son considerados renta para ningún efecto legal.

2.4 Aspectos Generales del Seguro de Cesantía

El Seguro de Cesantía es un instrumento de protección social creado en el gobierno de la Concertación del Presidente Ricardo Lagos Escobar con la Ley N° 19.728, publicada en el Diario Oficial el 14 de mayo de 2001 y vigente desde el 1º de octubre de 2002. El objetivo de este Seguro de Cesantía es que el trabajador desempleado reciba un monto para poder subsistir mínimamente durante un período determinado, y se vincula a las Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL)² cuando se cumplen ciertos requisitos, para obtener una capacitación laboral que ayude al desempleado a encontrar un nuevo empleo. Su sistema de financiamiento es un esquema que combina cuentas individuales de cesantía con un fondo solidario, las que se financian de manera bipartita (trabajador y empleador) y (empleador y estado).

2.4.1 Personas que Tienen Derecho a la Afiliación del Seguro de Cesantía

El Seguro de Cesantía es obligatorio y automático, para los trabajadores dependientes mayores de 18 años regidos por el Código del Trabajo, ya sea que hayan celebrado un contrato de trabajo de plazo indefinido, de plazo fijo o por obra o faena.

Existen dos tipos de afiliación al Seguro de Cesantía:

Afiliación Automática: Se aplica a todos aquellos trabajadores que inicien o reinicien actividades laborales reguladas por el Código del Trabajo a partir del 2 de octubre de 2002, y rige a partir de su fecha de contratación. La renovación de un contrato vigente al 1 de Octubre de 2002 no genera obligatoriedad.

Las afiliaciones automáticas deben ser comunicadas por el empleador a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, dentro de los 15 días corridos posteriores al contrato de trabajo. Esto se hace a través de un formulario denominado Aviso de Iniciación de Servicios, que debe contener todos los antecedentes del trabajador, y en el caso de que se termine la relación laboral el empleador también deberá informar a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía dentro de los 15 días corridos. El

² Ver anexo N° 9.1

empleador que omita esta obligación, deberá pagar una multa a beneficio fiscal equivalente a 0,5 UF.

Afiliación Voluntaria: Se aplica a todos aquellos trabajadores con contrato vigente a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.728, es una decisión que toma libre y voluntariamente un trabajador que mantiene un contrato de trabajo iniciado antes del 2 de Octubre de 2002.

La afiliación voluntaria se puede realizar de dos formas, una de ellas consiste en que el trabajador concurra a la AFP al centro de Atención a los Afiliados y llene el formulario denominado Solicitud de Afiliación al Seguro de Cesantía, en este caso el trabajador deberá informar a su empleador de esta decisión con a lo menos 30 días de anticipación, haciéndose efectiva la incorporación el día 1º del mes siguiente al de la recepción de la comunicación, y la Administradora de Fondos de Cesantía debe enviar al empleador la copia del formulario de afiliación correspondiente a más tardar el día 10 del mes siguiente al de la suscripción.

La otra forma es que el trabajador suscriba el formulario de afiliación en el lugar de trabajo, aquí el empleador se da por notificado en el acto, reservándose una copia de la solicitud.

Para la afiliación voluntaria, las cotizaciones se enteran al mes siguiente de producida la notificación del empleador.

En el caso de que un trabajador mantenga trabajos con uno o más empleadores, puede elegir con cuál o cuáles de ellos se afilia al Seguro de Cesantía, en el formulario deberá registrar la información de cada empleador.

Los trabajadores dependientes excluidos del Seguro de Cesantía son *“los trabajadores de casa particular, los sujetos a contrato de aprendizaje, los menores de 18 años de edad hasta que los cumplan y los pensionados, salvo que, en el caso de estos últimos, la pensión se hubiere otorgado por invalidez parcial”*³ Art. 2º de la Ley N° 19.728.

³ Pensión por invalidez parcial, según el DL 3.500 Art. 4º, tienen derecho a pensión de invalidez parcial los afiliados no pensionados por vejez o edad legal anticipada, menores de 65 años los hombres y menores de 60

2.4.2 Fondos del Seguro de Cesantía

El Seguro de Cesantía combina un esquema de ahorro obligatorio, sobre la base de cuentas individuales por cesantía, con la creación de un fondo de cesantía solidario que opera como fondo de reparto.

2.4.2.1 Cuenta Individual de Cesantía

Las principales características de esta cuenta son:

1. Esta conformada por las cotizaciones mensuales del trabajador y una parte del aporte del empleador, la cual protegerá a los trabajadores que queden cesantes por las siguientes causales:

“Art. 159 del Código del Trabajo

1. *mutuo acuerdo de las partes.*
2. *renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación a lo menos.*
3. *muerte del trabajador.*
6. *caso fortuito o fuerza mayor.*

Art. 160 del Código del Trabajo

1. *alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:*
 - a. *falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;*
 - b. *conductas de acoso sexual;*
 - c. *vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;*
 - d. *injurias proferidas por el trabajador al empleador, y*

años las mujeres, que ha consecuencia de una enfermedad o debilitamiento de sus fuerzas físicas o intelectuales, sufran un menoscabo permanente con una pérdida de su capacidad de trabajo igual o superior a un 50% e inferior de dos tercios.

- e. *conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.*
- 2. *negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador.*
- 3. *no concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes o un total de tres días durante igual período de tiempo; así mismo, la falta injustificada, o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviere a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra.*
- 4. *abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:*
 - a. *la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y*
 - b. *la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato.*
- 5. *actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.*
- 6. *el perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.*
- 7. *incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.*

Art. 161 del Código del Trabajo

El empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismo, bajas en la productividad, cambios en las condiciones de mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores.

En el caso de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración, y en el caso de los trabajadores de casa particular, el contrato de trabajo podrá, además, terminar por desahucio escrito del empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

Inciso primero del Art. 171 del Código del Trabajo

Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato.”

2. Es una cuenta que la Administradora de Fondos de Cesantía debe abrir a nombre de cada trabajador, para registrar en forma cronológica los cargos y abonos efectuados y los saldos correspondientes.

Los abonos más relevantes que se deben registrar son:

- Las cotizaciones de cargo del trabajador
- Las cotizaciones del empleador

Los cargos más importantes a registrar son:

- Los pagos de beneficios.
- Las comisiones cobradas por la administradora.

El saldo de la cuenta debe subdividirse de la siguiente manera:

- Saldo afiliado.
 - Saldos empleadores.
 - Saldo disponible; acumula los saldos del afiliado y de el empleador de contratos que terminaron y que no fueron utilizados por el trabajador.
 - Saldo total; corresponde a la suma de todos los anteriores.
 - Todos los saldos deben estar expresados en pesos y cuotas.
3. De esta cuenta sólo pueden efectuarse retiros por concepto del pago del beneficio de cesantía girado al afiliado y cuando el asegurado se pensiona o fallece.
4. Cada trabajador afiliado puede tener sólo una cuenta individual por cesantía, aunque tenga más de un empleador.
5. Corresponde el cierre de la cuenta individual de cesantía en los siguientes casos:
- Al pagarse el saldo de la cuenta en caso de pensión.
 - Al pagarse el saldo de la cuenta en caso de fallecimiento.
 - Al eliminarse el saldo tratándose de la solución de un reclamo.

En el caso de que no haya sido cerrada la Cuenta Individual de Cesantía por las causas señaladas, una cuenta con saldo cero mantiene su vigencia. Además que no se podrá cerrar esta cuenta si existen rezagos que puedan afectarla y si no se han agotado las gestiones de cobranza respectivas.

Producido el cierre de la Cuenta Individual de Cesantía, la Administradora de Fondos de Cesantía debe considerarla inexistente, quedando inhabilitada para seguir realizando registros, en ella.

2.4.2.2 Fondo Solidario de Cesantía

Este es un fondo de reparto conformado por aportes del empleador y del estado, cuya propiedad no pertenece a ningún trabajador en particular. Se utiliza para complementar los beneficios de cesantía mínimos. Sus principales características son:

1. Este fondo esta destinado a pagar el beneficio de cesantía a los afiliados que, cumpliendo con determinados requisitos, han agotado o disponen de un saldo insuficiente en su Cuenta Individual de Cesantía. El afiliado primeramente debe utilizar los fondos acumulados en su cuenta individual y después corresponde el pago del beneficio con recursos del Fondo Solidario de Cesantía.
2. Se denomina solidario porque opera en forma complementaria a la Cuenta Individual de Cesantía, con el objeto de garantizar un financiamiento mínimo hasta por cinco meses a quienes hayan sido despedidos por caso fortuito o fuerza mayor Art. 159 N° 6 del Código del Trabajo, o necesidades de la empresa o desahucio escrito del empleador Art. 161 del Código del Trabajo, y este período no sea cubierto por los Fondos de la Cuenta Individual de Cesantía.
3. Antes de otorgar cualquier beneficio con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, la Administradora de Fondos de Cesantía debe enviar los antecedentes del afiliado a la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) dependiente de la municipalidad que corresponde al domicilio del afiliado, a fin de que esta pueda ofrecerle un trabajo o una beca de capacitación financiada por Sence⁴.
4. Si al trabajador se le ofrece un empleo que tiene una renta igual o superior al 50% de la última remuneración percibida y este la rechaza, pierde el derecho a hacer uso del Fondo Solidario de Cesantía.

⁴ El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (Sence), es un organismo técnico del estado descentralizado, que se relaciona con el gobierno a través del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, que tiene por objetivo promover el desarrollo de las competencias laborales de los trabajadores, a fin de contribuir a un adecuado nivel de empleo, mejorar la productividad de los trabajadores y las empresas, así como la calidad de los procesos y productos.

5. Sólo se podrán hacer retiros de este fondo cuando se cumplan los requisitos por parte del afiliado. La forma de pago es por mensualidades vencidas.
6. El acceso al fondo solidario de cesantía está limitado a dos veces en 5 años.

2.4.3 Financiamiento del Seguro de Cesantía

De acuerdo al financiamiento y prestaciones del Seguro de Cesantía se distinguen dos regímenes, el Régimen General que contempla a todos los trabajadores con contrato a plazo indefinido y el Régimen Especial que contempla a todos los trabajadores con contrato a plazo fijo, por obra o faena.

2.4.3.1 Financiamiento del Régimen General

El Seguro de Cesantía se financia con tres tipos de cotizaciones.

1. **Aporte del Trabajador**, cotización equivalente a un 0,6% de sus remuneraciones imponibles.

Para los efectos de determinar la cotización, se considera remuneración la señalada en el Art. 41 del Código del Trabajo⁵. Esta remuneración constituye la base de cálculo del Seguro de Cesantía con un tope máximo de 90 UF consideradas al último día del mes anterior al pago.

En el caso de que el trabajador tuviera dos o más empleos, deberá realizar cotizaciones por cada una de las remuneraciones percibidas en el caso de que la relación laboral comenzara a partir de el 2 de octubre de 2002, en caso contrario será la forma que el trabajador lo decida. El tope máximo de remuneración de 90 UF también se aplicará en estos casos.

⁵ Art. 41 del Código del Trabajo, se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especie avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

Las cotizaciones que se enteren en la cuenta individual de cesantía, sólo se podrán realizar durante un período máximo de 11 años en cada relación laboral, una vez que el trabajador cumple este período deja de cotizar. Posterior, a ello la Cuenta Individual de Cesantía aumenta sólo por la rentabilidad de los fondos.

2. **Aporte del Empleador**, cotización equivalente al 2,4% de la remuneración imponible del trabajador. Este aporte, a su vez, se subdivide en dos partes, según su destino:

a. Un 1,6% del sueldo imponible que va a la Cuenta Individual de Cesantía del trabajador.

b. Un 0,8% del sueldo imponible que va al Fondo Solidario de Cesantía.

Al igual que el trabajador, el empleador deberá cotizar durante un período máximo de 11 años a la Cuenta Individual de Cesantía, y después aumentará sólo por la rentabilidad de los fondos.

3. **Aporte del Estado**, este aporte ascenderá anualmente a un total de 225.792 UTM, las que se enterarán en 12 cuotas mensuales de 18.816 UTM que se depositarán en el Fondo Solidario de Cesantía.

2.4.3.2 Financiamiento del Régimen Especial

En este caso no existe la obligación de efectuar una cotización por parte del trabajador.

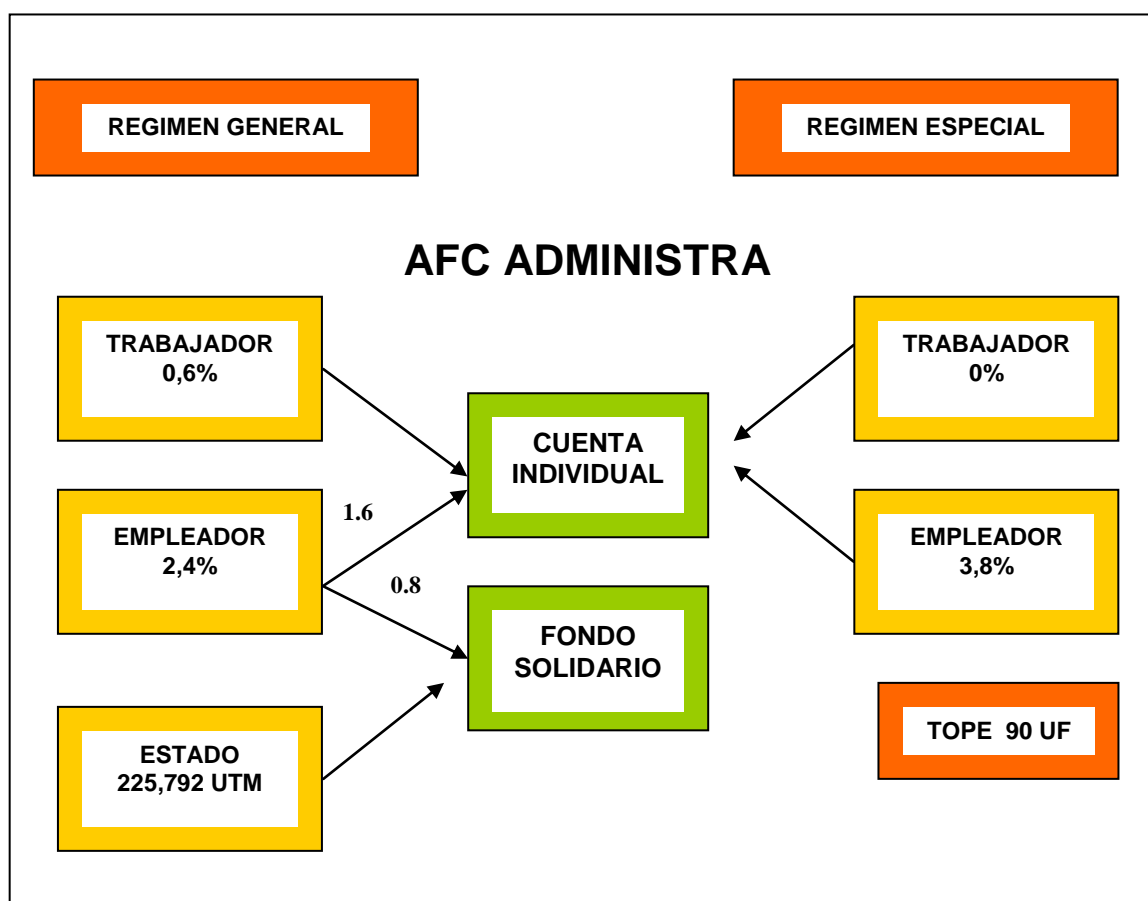
Respecto de la obligación del empleador, la cotización que deberá enterar en la Cuenta Individual de Cesantía del trabajador será de un 3% de la remuneración imponible.

En el caso de que el contrato a plazo fijo pase a ser un contrato a plazo indefinido se deberán cumplir con las obligaciones del régimen general. Esta obligación se hará efectiva a contar de la fecha en que se produjo el cambio del contrato. Esto último se puede producir en los siguientes casos:

- Legalmente, sea por continuar desempeñándose el trabajador para el empleador una vez concluido el plazo del contrato a plazo fijo, o por la segunda renovación del contrato, o a contar del día siguiente al vencimiento del período de quince meses conforme al Art. 159 N° 4 del Código del Trabajo.
- Contractualmente, cuando las partes convienen en transformarlo de plazo fijo a plazo indefinido.

Esquema de Financiamiento del Seguro de Cesantía

Cuadro N° 2: Esquema de Financiamiento del Régimen General y el Régimen Especial



Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía.

2.4.4 Situación Especial del Seguro de Cesantía en el caso de Incapacidad laboral transitoria del trabajador

Durante los períodos de incapacidad laboral en el caso del Régimen General, la cotización del trabajador de un 0,6% se calcula en base a la renta imponible devengada por los días trabajados y debe ser retenida y cancelada por la entidad a cargo del subsidio de incapacidad laboral que puede ser la Isapre, Fonasa o Mutuales, durante el tiempo que dure la licencia médica. En el caso del Régimen Especial, todo el costo del Seguro de Cesantía en períodos de licencia médica será responsabilidad del empleador.

En ambos contratos las cotizaciones deberán efectuarse sobre la base de la última remuneración imponible efectuada para el Seguro de Cesantía correspondiente al mes anterior a aquel en que se haya iniciado la licencia médica. Si no hubiera remuneración del mes anterior, el empleador deberá tomar como base la renta que está estipulada en el contrato de trabajo.

Las cotizaciones se deben realizar por todo el período de incapacidad laboral, por lo que se deben efectuar cotizaciones incluso por los tres primeros días de una licencia médica igual o inferior a 10 días, aun cuando respecto del subsidio pagado al trabajador haya existido una carencia de tres días.

2.4.5 Pago de las Cotizaciones del Seguro de Cesantía

Las cotizaciones obligatorias de parte del trabajador como del empleador, deberán ser pagadas dentro de los primeros 10 días del mes siguiente a aquél en que se devengaron las remuneraciones o subsidios según el caso, término que se prorrogará hasta el primer día hábil siguiente si dicho plazo se cumpliera en día sábado, domingo o festivo.

Será de cargo del empleador o de la entidad pagadora de subsidios, deducir las cotizaciones que deba pagar el trabajador, de su remuneración mensual o del subsidio a percibir.

En el caso de que el empleador o la entidad pagadora del subsidio no paguen oportunamente las cotizaciones del trabajador, deberá declarar el reconocimiento de la

deuda previsional dentro de los primeros 10 días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones o subsidios, según corresponda. Así, sólo bastará con presentar la declaración y no verificarse el pago en dicho plazo. Ahora si no declarara en forma oportuna, o si ésta fuera incompleta o errónea, será sancionado con multa a beneficio fiscal de 1 UF por cada trabajador cuyas cotizaciones no se hayan declarado o ésta haya sido incompleta.

Se exceptúa de esta multa cuando la declaración fuese incompleta o errónea pero no existieran antecedentes que permitan presumir que es maliciosa, y que las cotizaciones se paguen dentro del mes calendario siguiente.

La Dirección del Trabajo es la encargada de velar por el cumplimiento de los empleadores y de aplicar las multas respectivas.

2.4.6 Reajustes e intereses de cotizaciones impagas del empleador

Las cotizaciones que no se paguen oportunamente se reajustarán de acuerdo a la variación del IPC, del período que va entre el mes que antecede al anterior a aquél en que debió efectuarse el pago y el mes que antecede al mes anterior en que efectivamente se realizó el pago.

Por cada día de atraso, la deuda reajustada devengará un interés penal equivalente a la tasa de interés corriente que se aplica a operaciones reajustables. Este reajuste se aumentará en un 20% y a contar de los 90 días en un 50%. En el caso de que éste calculo resultare inferior al interés que se aplica a operaciones no reajustables determinada por la Superintendencia de de Bancos e Instituciones Financieras, o a la rentabilidad nominal promedio de los últimos 12 meses del Seguro de Cesantía⁶, en ambos casos reajustados en un 20%, o en un 50% si han transcurrido los 90 días, se deberá aplicar la mayor de estas dos últimas tasas, en cuyo caso no se aplicarán los reajustes.

⁶ Tasa de interés corriente, es el porcentaje de variación del valor promedio de la cuota de un mes respecto al valor promedio mensual de la tasa en igual mes del año anterior.

Los reajustes e intereses que se determinen se deberán abonar a la Cuenta Individual de Cesantía del trabajador, o al Fondo Solidario de Cesantía, según corresponda. El trabajador tendrá derecho a exigir a su empleador el pago de todas las prestaciones adeudadas, siendo este un derecho de carácter irrenunciable. Además de tener la calidad jurídica de Indemnización por Años de Servicio, para todos los efectos legales, gozando del privilegio previsto en el N° 8 del Art. 2.472 del Código Civil que trata de la preferencia de los créditos, dispone que *“deben pagarse primero los créditos privilegiados sobre los comunes o valistas. Los créditos por las indemnizaciones legales y convencionales de origen laboral gozan de privilegio de primera clase, respecto de cada trabajador hasta un monto de 3 ingresos mínimos mensuales por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses, con un límite de 10 años. El saldo se considera como crédito valista”*.

Los procedimientos que debe realizar la Administradora de Fondos de Cesantía son:

1. Informar la nómina de empleadores morosos a la Dirección del Trabajo y a los registros de antecedentes comerciales y financieros que tengan por objeto proporcionar antecedentes públicos.
2. Determinar el monto de las imposiciones adeudadas por los empleadores y que no hubieren sido enteradas oportunamente, incluyendo las que se descontaron o debieron descontar de las remuneraciones de los trabajadores.
3. Determinar el monto de los aportes legales que esas personas o cualesquiera otras deben efectuar, y que hayan de descontarse de las remuneraciones de sus trabajadores.

Los procedimientos a seguir por el trabajador cuando su empleador no pague las cotizaciones son:

1. Acudir a la Oficina de la Dirección del Trabajo más cercana a su domicilio y solicitar una fiscalización de esta irregularidad.

2. Otra alternativa es interponer un reclamo en la Administradora de Fondos de Cesantía, para que esta inicie las acciones de cobranza hacia el empleador moroso.

Los efectos del empleador cuando adeude cotizaciones al Seguro de Cesantía son:

1. En el caso de que se haya puesto término al contrato de trabajo y el empleador adeude las cotizaciones del Seguro de Cesantía, no producirá efectos y deberá pagar las remuneraciones devengadas desde la terminación del contrato y hasta que demuestre el pago de lo adeudado, es decir será objeto de la sanción de nulidad de despido de la Ley N° 19.631 y Art. 162 inciso 5^o⁷.
2. Estará impedido de percibir recursos provenientes de instituciones públicas o privadas, financiados con cargo a recursos fiscales de fomento productivo, ni podrá acceder a los programas que se financien con cargo al Fondo Nacional de Capacitación administrado por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo sin haber acreditado en forma previa que no registren deudas.

2.4.7 Prestaciones de la Cuenta Individual de Cesantía

2.4.7.1 Régimen General

Al terminar la relación laboral del trabajador ya sea por causa voluntaria o involuntaria, tendrá derecho a hacer retiros de su cuenta individual de cesantía siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:

1. El contrato de trabajo haya terminado por alguna de las causales del Art. 159 del Código del Trabajo que son mutuo acuerdo de las partes, renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con 30 días de anticipación a lo menos, muerte del trabajador; caso fortuito o fuerza mayor; o las causales del Art. 160 del Código del

⁷ Para proceder al despido por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, este no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo.

Trabajo que son, falta de probidad, negociaciones dentro del giro del negocio, no concurrencia al trabajo, abandono del trabajo, actos omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad del establecimiento o de los trabajadores, perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas útiles de trabajo, productos o mercaderías, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo; o las causales del Art. 161 del Código del Trabajo que son necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, o desahucio escrito del empleador; o por aplicación del inciso 1º del Art. 171 del Código del Trabajo que se refiere al despido indirecto.

2. Registrar en la Cuenta Individual de Cesantía un mínimo de 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al Seguro de Cesantía o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieren tenido derecho.

Los documentos que debe presentar el trabajador ante la Administradora de los Fondos de Cesantía son:

1. Cédula de identidad vigente.
2. Finiquito que debe cumplir con los siguientes requisitos:
 - Estar firmado por el trabajador y empleador.
 - Indicar la causal de término del contrato de trabajo (número y artículo del Código del Trabajo).
 - Estar firmado por el trabajador y el presidente del sindicato o delegado de personal (cuando hay convenio colectivo); o bien estar ratificado por el trabajador ante el Inspector del Trabajo, o ante Notario Público, o el Oficial del Registro Civil o el Secretario Municipal correspondiente. A la firma del trabajador debe anteponerse la frase: "leyó y ratifico ante mí".
3. Carta o comunicación del despido firmada por el empleador o certificación del Inspector del trabajo que certifique el término del contrato. Estos documentos

sirven para acreditar el término del contrato de trabajo en caso de no contar con un finiquito.

4. Poder especial, en caso de que la solicitud del beneficio sea realizada por una tercera persona en representación del afiliado. Este poder especial debe autorizar al tercero para solicitar la prestación y entregar la información que se le solicite para tal efecto. El poder puede ser otorgado por escritura pública o documento privado, y en este último caso la firma de quien otorga el poder debe estar autorizada ante Notario, o bien, ante el Oficial del Registro Civil en aquellos lugares donde no exista Notaría.

2.4.7.2 Régimen Especial

Para los contratados a plazo fijo, por obra o servicio determinado, estarán libres de cotizar en el Seguro de Cesantía ya que el empleador es el que debe cotizar para la respectiva Cuenta Individual de Cesantía.

Estos trabajadores tendrán derecho a una prestación del Seguro de Cesantía siempre y cuando cumpla con los siguientes requisitos:

1. Haber sido contratado a plazo o para una obra, trabajo o servicio determinado y que la causal de término de la relación laboral sea la del Art. 159 N° 4 *“vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año. Y la causal del Art. 159 N° 5 “conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato”, ambas del Código del Trabajo.*
2. Acreditar en su Cuenta Individual de Cesantía 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al Seguro de Cesantía o desde la fecha en que se devengó el último giro.

2.4.7.3 Retiros de la Cuenta Individual

Los giros son financiados con el saldo disponible de la Cuenta Individual de Cesantía de cada trabajador. El saldo disponible corresponde al valor acumulado respecto del empleador con el cuál se ha dado término a la relación laboral, más el saldo acumulado producto de remanentes que tuviere el trabajador de empleos anteriores.

2.4.7.3.1 Número de Giros

El trabajador tiene derecho a realizar tantos giros mensuales de su Cuenta Individual como años de cotizaciones y fracción superior a 6 meses desde la fecha de su afiliación al Seguro de Cesantía o desde la fecha del último giro. El límite máximo de giros son 5.

Para el caso de trabajadores que tengan derecho a un sólo giro, deberán retirar todo el saldo disponible de la Cuenta Individual que rige para los siguientes trabajadores:

1. **Trabajadores contratados a plazo o, para una obra, trabajo o servicio determinado;** deberán retirar en un solo giro una vez acreditados todos los requisitos legales.
2. **Fallecimiento del trabajador;** en este caso el pago lo recibirá la persona que el trabajador haya designado en la Sociedad Administradora. A falta de esta designación se aplicará el Art. 60 inciso N° 2 del Código del Trabajo, o sea, al cónyuge, los hijos legítimos o naturales o a los padres legítimos o naturales del fallecido, uno a falta de los otros, bastando acreditar el estado civil respectivo.

Estas personas deberán presentar los siguientes requisitos:

- Certificado de defunción del afiliado.
- Cédula de identidad del beneficiario designado.

En el caso de que no hubiera designado se deberá seguir el siguiente orden:

- Cónyuge, que deberá presentar el certificado de matrimonio.

- A los hijos, sean dentro del matrimonio o extramatrimonial, se acredita con el certificado de nacimiento respectivo.
- A los padres, sean de filiación matrimonial o extramatrimonial, se acredita con el certificado de nacimiento respectivo.
- A los herederos, que se acredita con el acto de posesión efectiva de la herencia, inscrito en el Registro de Propiedad del Conservador de Bienes Raíces.
- Si el retiro de los fondos lo hace un tercero distinto a los anteriores, se requiere:
 - Una carta de poder notarial o
 - Un mandato por escritura pública.

3. **Trabajadores que se pensionen sea por vejez o invalidez total, exceptuando a los pensionados por invalidez parcial**, en este caso para poder retirar en un solo giro de su Cuenta Individual de Cesantía deberá llenar un formulario de solicitud de beneficios por pensión. Una vez realizado este retiro quedará exento de la obligación de cotizar para el Seguro de Cesantía.

Para los trabajadores que tengan derecho a más de un giro, el monto del primero se determinará dividiendo el saldo disponible por el factor correspondiente, de acuerdo a la siguiente tabla:

Cuadro N° 3: Factores de aplicación a los giros

Derecho a N° de Giros.	Factor.
2	1,9
3	2,7
4	3,4
5	4,0

Fuente: Ley N° 19.728 Seguro de Cesantía.

Cuadro N° 4: Determinación del monto del giro

$\text{Monto del 1º giro} = \frac{\text{Saldo de la cuenta Individual}}{\text{Factor}}$

Fuente: Ley N° 19.728 Seguro de Cesantía.

- El monto del segundo giro será el 90% del primer giro.
- El monto del tercer giro será el 80% del primer giro.
- El monto del cuarto giro será 70% del primer giro.
- El monto del quinto giro será por el total del saldo disponible de la cuenta individual de cesantía.

2.4.7.4 Fecha en que se devenga la prestación

El pago del Seguro de Cesantía se hará por mensualidades vencidas devengándose a partir del día siguiente al del término del contrato de trabajo.

En los casos que el trabajador haya recurrido a los juzgados del trabajo por despido injustificado Art. 168 del Código del Trabajo y en el caso de despido indirecto Art. 171 del Código del Trabajo, la prestación se devengará a partir del mes siguiente al de la terminación de los servicios.

2.4.7.5 Fecha de pago de la prestación

La sociedad administradora efectuará el primer pago a los 30 días corridos desde la fecha de devengamiento o a los 10 días hábiles de recepcionada la solicitud. Los siguientes pagos tendrán lugar a los 30 días corridos contados de la fecha del pago anterior. Si esta fecha coincide con un día sábado, domingo o festivo, ésta se prorrogará al primer día hábil siguiente.

El trabajador se acogerá a la forma de pago que más le acomode, estas pueden ser:

- Agencia de servipag, cuando el pago es en dinero en efectivo.
- Sucursales del Banco Estado, cuando el pago es con vale vista.
- Deposito en cuenta corriente o cuenta de ahorro en cualquier banco.
- Puede solicitar el envío del cheque por correo.

2.4.7.6 Interrupción de la prestación

Se suspenderá la prestación del Seguro de Cesantía cuando el trabajador se reincorpore a un nuevo empleo, en este caso podrá hacer uso de las siguientes opciones:

1. Retirar el monto de la prestación al que hubiese tenido derecho en el mes siguiente.
2. Mantener el saldo en la Cuenta Individual de Cesantía. Al optar por esta alternativa deberá presentar en cualquier agencia de la Administradora de Fondos de Cesantía el nuevo contrato de trabajo y suscribir el formulario correspondiente.

Si el trabajador no realiza este procedimiento la sociedad administradora de igual forma se dará por enterada, ya que, el nuevo empleador realizará la cotización que le corresponda, por lo tanto, el pago de la prestación se suspenderá de inmediato.

2.4.7.7 Embargabilidad de los fondos de la Cuenta Individual de Cesantía

Conforme al Art. 57 del Código del Trabajo, los fondos de la Cuenta Individual podrán ser embargados en los siguientes casos:

1. Tratándose de pensiones alimenticias debidas por ley existiendo resolución judicial.
2. Existiendo defraudación, hurtos o robos por parte del trabajador a su empleador.
3. Existiendo remuneraciones morosas que el trabajador deba pagar a su vez a trabajadores que hayan estado a su servicio, como dependientes de él.

2.4.8 Prestaciones del Fondo Solidario de Cesantía

El Seguro de Cesantía se paga en primer lugar, con el saldo disponible de la Cuenta Individual de Cesantía del trabajador, y sólo agotadas éstas, se debe utilizar el Fondo Solidario de Cesantía, siempre y cuando el trabajador cumpla con los siguientes requisitos:

1. El trabajador debe registrar 12 cotizaciones mensuales continuas en el Seguro de Cesantía.
2. El término de la relación laboral se haya producido por un caso fortuito o fuerza mayor Art. 159 N° 6 del Código del Trabajo o por la causal necesidades de la empresa, establecimiento o servicio y desahucio del empleador Art. 161 del Código del Trabajo.
3. Los recursos de la Cuenta Individual del trabajador sean insuficientes para obtener una prestación por Seguro de Cesantía.
4. Encontrarse cesante al momento de la solicitud.

2.4.8.1 Monto de las prestaciones

El monto de la prestación con cargo al Fondo Solidario de Cesantía corresponderá según la siguiente tabla:

Cuadro N° 5: Prestaciones con cargo al Fondo Solidario de Cesantía

BENEFICIO DEL SEGURO DE CESANTÍA			
Meses	% Promedio Sueldo Últimos 12 meses	Valor Superior	Valor Inferior
1º	50%	\$ 137.594	\$ 71.548
2º	45%	\$ 123.834	\$ 59.440
3º	40%	\$ 110.075	\$ 50.635
4º	35%	\$ 96.315	\$ 42.379
5º	30%	\$ 82.556	\$ 33.023

Fuente: Ley N° 19.728 Seguro de Cesantía.

En la primera columna se señalan los 5 giros correspondientes a los 5 meses. En la segunda columna se señala el porcentaje del promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador en los 12 meses anteriores al del despido. Y en la tercera y cuarta columna se señalan los valores superiores e inferiores para cada mes, estos valores se deberán reajustar el 1º de febrero de cada año en el 100% de acuerdo a la variación del IPC.

En el caso de que el trabajador durante los últimos 12 meses hubiese percibido una o más remuneraciones correspondientes a jornadas parciales, se deberá efectuar un ajuste de los valores superiores e inferiores en forma proporcional a la jornada promedio mensual.

2.4.8.2 Promedio de las Remuneraciones

Para determinar el promedio de las remuneraciones correspondientes a los 12 meses anteriores al del despido, se deberá actualizar cada remuneración por la variación del IPC entre el último día del mes en que se devengó la respectiva remuneración y el último día del mes anterior a aquél en que se devenga la prestación del Seguro de Cesantía.

La remuneración de cada mes se obtiene multiplicando la cotización del trabajador por 1,016. En el caso de que se trate de períodos con incapacidad laboral, la remuneración se determina considerando aquella que sirvió de base para el cálculo de las cotizaciones efectuadas por la entidad pagadora del subsidio, más la remuneración que sirvió de base para el cálculo de las cotizaciones efectuadas por el empleador. Para este cálculo se debe considerar el tope máximo de remuneración que es de 90 UF.

2.4.8.3 Percepción indebida del Fondo Solidario de Cesantía

Las personas que se favorezcan del Fondo Solidario de Cesantía mediante engaño, serán sancionados con reclusión menor en su grado mínimo a medio. Esta sanción también se aplicará a quienes obtengan un beneficio mayor al que le correspondiere.

2.4.8.4 Pérdida del derecho al Fondo Solidario de Cesantía

No existe derecho de percibir los beneficios del Fondo Solidario de Cesantía en los siguientes casos:

1. Al rechazar el trabajo que ofrezca la OMIL, que le hubiere permitido ganar una remuneración igual o superior al 50% de la remuneración percibida en su último empleo.
2. Al rechazar una beca de capacitación entregada y financiada por el SENCE.
3. Por gozar de una actividad remunerada.

2.4.9 Situación Tributaria de las cotizaciones del Seguro de Cesantía

2.4.9.1 Cotización del trabajador

Las cotizaciones que efectúen los trabajadores sobre sus remuneraciones con respecto al Seguro de Cesantía, se verán comprendidas en el Art. 42 de la Ley de la Renta “se

aplicará, calculará y cobrará un impuesto en conformidad a lo dispuesto en el artículo. 43, sobre las siguientes rentas:

- 1. Sueldos, sobresueldos, salarios, premios, dietas, gratificaciones, participaciones y cualesquiera otras asimilaciones y asignaciones que aumenten la remuneración pagada por servicios personales, montepíos y pensiones, exceptuadas las imposiciones obligatorias que se destinen a la formación de fondos de previsión y retiro, y las cantidades percibidas por concepto de gastos de representación”*

De esta forma se entiende que la cotización del Seguro de Cesantía tiene la virtud de ser una imposición previsional, por lo que deberá descontarse de la remuneración que se pague al trabajador para los efectos del cálculo del Impuesto Único de Segunda Categoría.

En el caso de las prestaciones que perciba el trabajador con cargo al Fondo Solidario de Cesantía no estará afecta a ningún tipo de impuesto. Y en el caso de que realicen retiros de su Cuenta Individual de Cesantía por cumplir los requisitos, no constituirán renta para efectos tributarios.

2.4.9.2 Cotización del empleador

Las cotizaciones previsionales que efectúe el empleador para el financiamiento del Seguro de Cesantía, constituirán un gasto necesario para producir la renta en el caso de las empresas afectas al impuesto de Primera Categoría, que determinen la base de dicho impuesto sobre la renta efectiva, siempre y cuando cumpla con los requisitos del Art. 31 de la Ley de la Renta. La rentabilidad que obtengan las cotizaciones aportadas al Fondo Solidario de Cesantía tampoco constituirá renta para los efectos tributarios.

2.4.10 Beneficios compatibles con el Seguro de Cesantía

1. Beneficio de salud

Los trabajadores afiliados al Seguro de Cesantía, durante el tiempo que se devenguen las prestaciones, van a mantener la calidad de afiliados al régimen de la Ley N° 18.469, ya sea a través del Fondo Nacional de Salud o de las Instituciones de Salud Previsional (Isapres). Cabe mencionar que el trabajador tendrá la posibilidad de desafiliarse a estas instituciones.

2. Beneficio de Asignación Familiar

Los trabajadores que tengan derecho a las prestaciones del Fondo Solidario de Cesantía, que recibían el beneficio de asignación familiar al momento de ser despedidos, tendrán derecho a continuar percibiendo esta prestación por los mismos montos que recibían, mientras reciban el beneficio del Seguro de Cesantía. Cabe mencionar que es sólo para los beneficiarios de los dos primeros tramos.

Los trabajadores que se afilien en forma automática o voluntaria al Seguro de Cesantía, no podrán acceder a los beneficios que el DL N° 150 que es el Subsidio de Cesantía.

2.5 Propuesta Del Senador Carlos Ominami Pascual

Una intensiva revisión a los fundamentos del Seguro de Cesantía y a la Indemnización por Años de Servicio ha realizado el Senador Carlos Ominami Pascual, de modo de encontrar alternativas que hagan viable un cambio profundo en esta materia y un verdadero aseguramiento a las personas que queden cesantes. Es así, como el parlamentario explica que la protección a los desempleados esta fundamentada en la Indemnización por Años de Servicio, lo que a su juicio opera con bastantes dificultades, ya que no todas las personas consiguen que se les pague el mes por año. Su propuesta fue presentada en el XII Congreso de Finanzas y Negocios de Icare, donde planteó la necesidad de perfeccionar el Seguro de Cesantía y eliminar la Indemnización por Años de Servicio.

Su idea se basa en que este tipo de indemnización representa un costo de despido excesivo que afecta principalmente a la pequeña y mediana empresa, es por eso, que hoy en día las empresas optan por la contratación de tiempo parcial, como son los contratos a plazo fijo temporal, eventual, transitorio y de aprendiz. Todas estas formas de contratos de trabajo no dan derecho a la Indemnización por Años de Servicio y se toma una flexibilidad para contratar y despedir a los trabajadores.

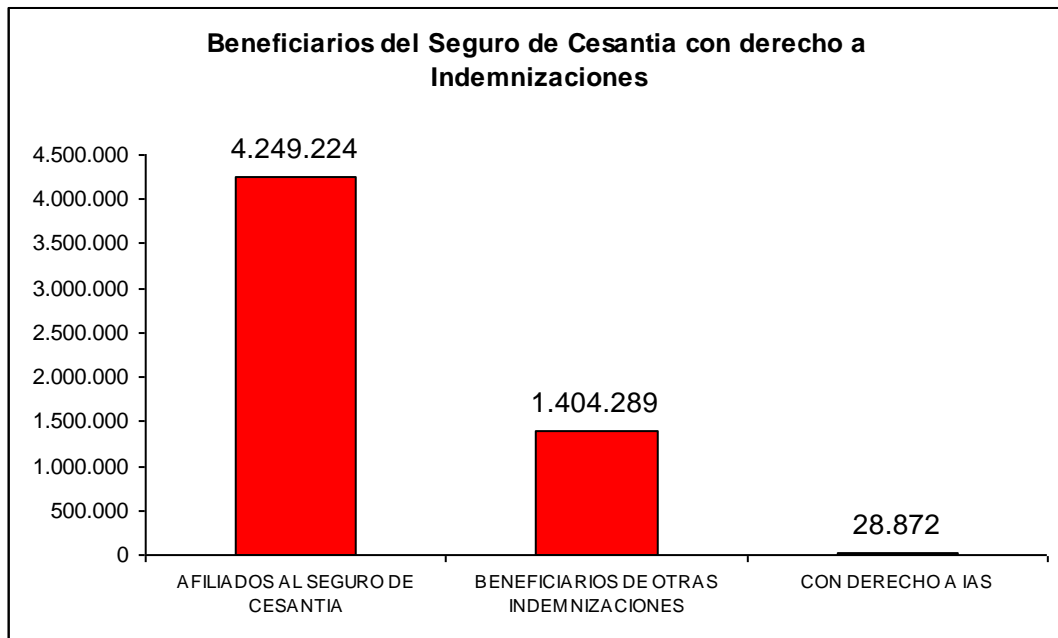
2.5.1 Aspectos negativos de la Indemnización por Años de Servicio

El Senador Carlos Oiminami Pascual encontró que el beneficio de la Indemnización por Años de Servicio presenta una serie de falencias entre las cuales hace mención:

1. Baja Cobertura

Sólo 28.872 personas de todos los beneficiarios del Seguro de Cesantía tienen derecho al beneficio de la Indemnización por Años de Servicio.

Cuadro N° 6: Beneficiarios del Seguro de Cesantía con derecho a Indemnización por Años de Servicio



Fuente: Encuesta CASEN. Periodo observado 42 meses desde marzo de 2003 hasta septiembre de 2006.

2. Incierto

Son muchos los casos que están enredados en los Tribunales de Justicia o muchas veces son arreglos por debajo de lo normal, en donde el trabajador prefiere un pago menor pero seguro, a enfrentar un largo juicio laboral. Hay veces que los trabajadores no logran encontrarse con su empleador, quienes practican quiebras legales para no cumplir con el pago de la Indemnización por Años de Servicio. Esta situación pasa con mucha frecuencia debido a que esta obligación representa un elevado costo para el pequeño y mediano empresario.

3. Regresivo

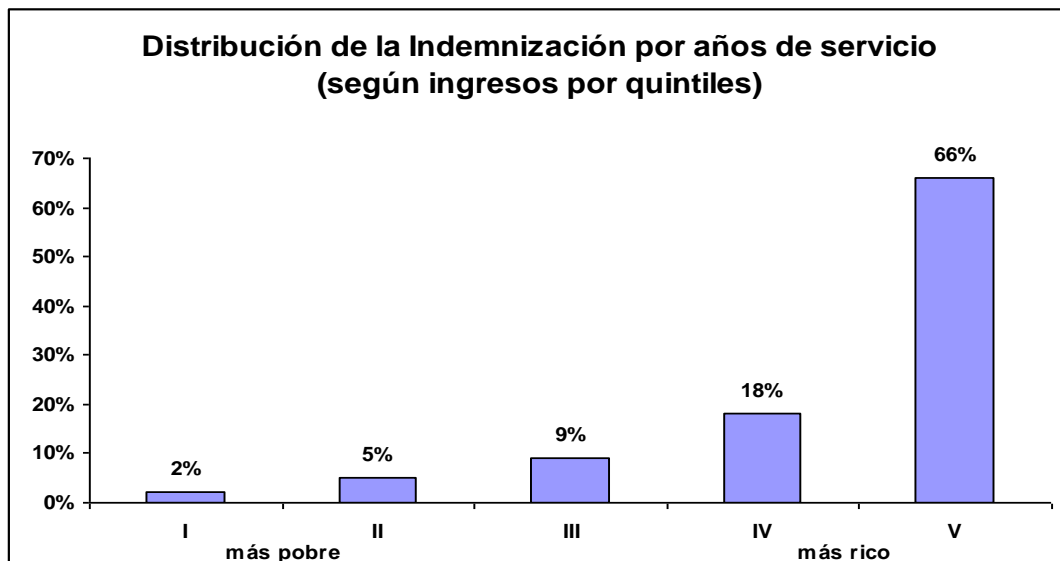
Sólo un 10% de los contratos de trabajo a los que se les pone término reciben Indemnización por Años de Servicio, y dentro de esa cifra sólo el 3% recibe los importes completos que en su mayoría favorece a personas de altos ingresos, y el 7% llega a algún acuerdo con el empleador para asegurar el pago por un monto inferior.

Cuadro N° 7: Porcentaje de Contratos de Trabajo con derecho a Indemnización por Años de Servicio



Fuente: Ministerio del Trabajo.

Cuadro N° 8: Distribución de la Indemnización por Años de Servicio por Quintiles



Fuente: Centro de Gestión, Laborum, Universidad de Chile.

4. Incentiva abusos patronales

Muchos empleadores optan por contratar a trabajadores por un contrato a plazo fijo, temporal, eventual, transitorio; y aprendiz, este último hasta por dos años por menos del salario mínimo, hay una jornada de 30 horas semanales con el promedio del salario mínimo, ni siquiera con el salario mínimo efectivo. Todas estas formas de contrato de trabajo no dan derecho a la Indemnización por Años de Servicio, siendo una forma bastante económica para contratar a los trabajadores.

5. Limita aumentos de remuneración y productividad

La Indemnización por Años de Servicio es una limitante para el aumento de las remuneraciones de los trabajadores, ya que en el caso de despido el monto se calcula sobre la última remuneración, es decir, que cada vez que el empleador aumenta la remuneración o contrata a un trabajador por un plazo indefinido, en la práctica, está incrementando sus pasivos. También la Indemnización por Años de Servicio es una limitante para la productividad, debido a que, si un trabajador estima que le conviene ser despedido empieza a tener conductas indebidas, donde corre el riesgo de que lo echen y no le paguen nada. El problema de esta situación es que altera el clima laboral afectando la productividad. Y por otro lado, las empresas no renuevan a su personal para evitar el pago de costosas compensaciones. Esta situación es muy preocupante ya que se está demostrando que el cambio tecnológico y la rotación laboral en las empresas son muy importantes para situarse en un mercado competitivo.

6. El objetivo es antiguo

La Indemnización por Años de Servicio tiene por objetivo principal entregar una protección al desempleado y compensar el tiempo que permaneció en la empresa. Sin embargo, lo que hoy prima en el mercado laboral es una alta rotación de los trabajadores, ya que con este mecanismo se logra una mejor asignación de los recursos, un mayor crecimiento de la productividad y mejoras salariales. Por el contrario la Indemnización por Años de Servicio provoca una rigidez en el mercado

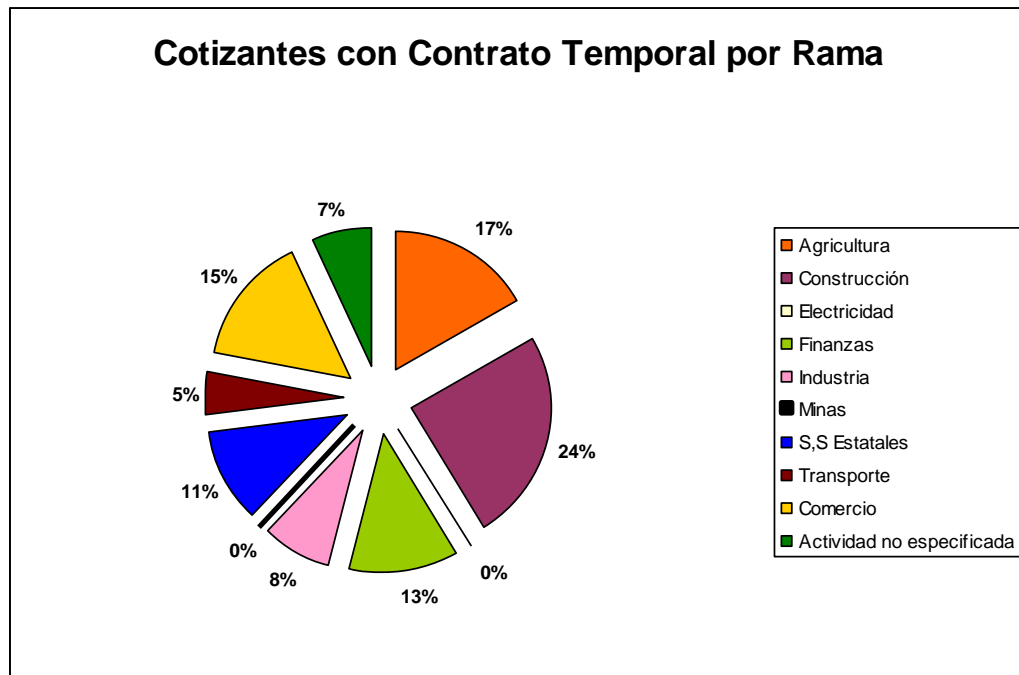
laboral ya que mientras más tiempo se permanezca en la empresa mayor será el beneficio.

2.5.2 Problemas del Seguro de Cesantía

1. Cuando se implementó el seguro de cesantía fue un proceso que contempló tres hipótesis en materia laboral, que después de un tiempo resultaron completamente falsas. Originalmente se pensaba que por cada diez contratos que se creaban, ocho eran indefinidos. Sin embargo, la realidad mostró que la proporción es aproximadamente 50% y 50%. El segundo error, es que el gobierno pensaba que la tasa de rotación laboral en Chile era de un 15% por año y hoy se sabe por las estadísticas oficiales de la Administradora de Fondos de Cesantía que es de un 33%. Por último se creía que el 80% de los trabajadores duraba 5 o menos años en el trabajo y que la media estaba entre cuatro y tres años. Sin embargo, la realidad laboral de los chilenos señala que el 50% de los trabajadores dura menos de dos años en sus puestos de trabajo.

El 47% de los contratos de trabajo a marzo de 2006 son temporales, y no se trata de una anomalía sectorial sino que está en todas las ramas de la economía.

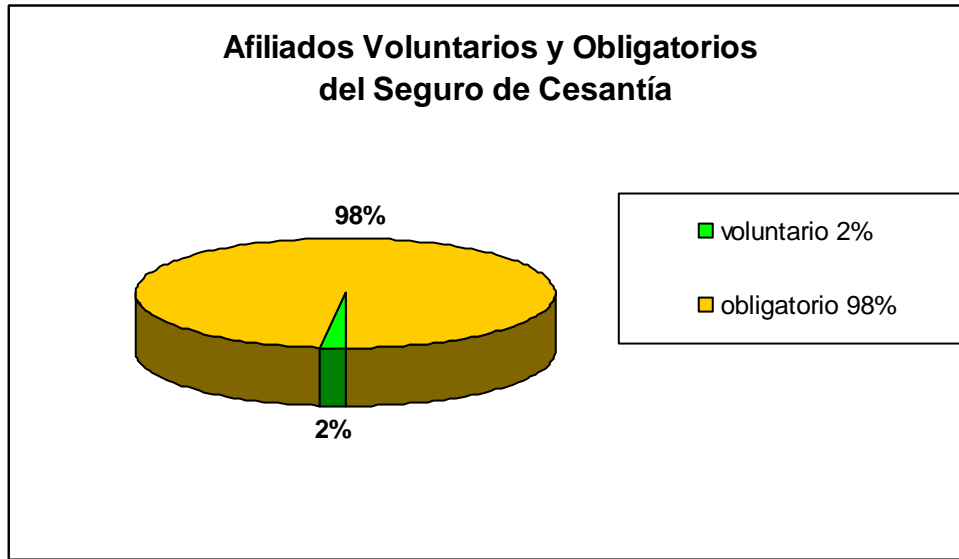
Cuadro N° 9: Contratos de Trabajo Temporal por Rama



Fuente: Estadísticas Oficiales de AFC 2006.

2. Existe una baja afiliación voluntaria al Seguro de Cesantía por parte de los trabajadores contratados con anterioridad a la entrada en vigencia de la Ley N° 19.728 que establece el Seguro de Cesantía.

Cuadro N° 10: Trabajadores Afiliados al Seguro de Cesantía



Fuente: AFC Chile, base de datos al 2 de Junio de 2006

2.5.3 Desarrollo de la propuesta del Senador Carlos Ominami Pascual

La propuesta del Senador Carlos Ominami se basa en cuatro ideas principales:

2.5.3.1 Perfeccionamiento del Seguro de Cesantía

1. Todo trabajador que suscriba un nuevo contrato de trabajo se incorpore automáticamente al Seguro de Cesantía, y no cumplir necesariamente los requisitos que hoy se exigen para ser beneficiario del Seguro de Cesantía, en el caso de contratos de plazo indefinido 12 cotizaciones y en el caso de contratos a plazo fijo 6 cotizaciones, para hacer uso de su cuenta individual.
2. La cotización del empleador al Seguro de Cesantía aumente, por ejemplo, de un 2,4% a un 4.11% del salario imponible. Y esta se distribuya en 0,8% al Fondo Solidario y un 3,3% a la Cuenta Individual del trabajador.
3. El aporte del Estado al Fondo Solidario se fije, por ejemplo, en 0,8% y en la medida que vaya aumentando el número de trabajadores afiliados se vaya aumentando el aporte estatal.

4. Una fracción del Fondo Solidario se podría destinar a reforzar los beneficios del Seguro de Cesantía en un tipo de seguro catastrófico, que consista en extender el número de pagos del beneficio en períodos de crisis económica como por ejemplo, cuando la tasa de desempleo es demasiado alta. Además apunta a facilitar el uso del Fondo Solidario de Cesantía a los trabajadores con menor densidad salarial, y de empleo temporal, siendo estos los requisitos esenciales para su uso. Y para los contratos a plazo indefinido rebajar el requisito de 12 cotizaciones.

2.5.3.2 Ampliación de la Negociación Colectiva

1. Los trabajadores con contratos antiguos pueden optar en el marco de una negociación colectiva por mantenerse en el viejo sistema o incorporarse al nuevo. En este último caso, se deben pre-pagar a los trabajadores las indemnizaciones pasadas. Y el plazo de opción podría terminar entre 5 y 10 años según la definición legal que se adopte, la cual puede dejar sometida la solución al resultado de una negociación colectiva. En síntesis, se trata que ambos sistemas compitan y que los trabajadores definan con cual se quedan.
2. Los modelos laborales más exitosos se apoyan en niveles elevados de negociación colectiva y con una alta sindicalización de los trabajadores. Deberían negociarse más temas laborales y las leyes solamente servir para controlar ciertas circunstancias.

2.5.3.3 Promover la Flexibilidad Laboral

1. Una de las formas para conseguir este objetivo es ir quitando en forma paulatina el protagonismo a la Indemnización por Años de Servicio, ya que el trabajador al recibir un beneficio justo al finalizar su relación laboral quedará conforme, y no se verá obligado a permanecer más tiempo en su trabajo para recibir un mayor beneficio, en este sentido se darán las condiciones óptimas para la rotación laboral.

Para una mayor comprensión, es necesario referirnos al significado que tiene la Flexibilidad Laboral en Chile.⁸

2. Los modelos laborales más exitosos son miembros de la OCDE y el costo que estos tienen en su mayoría por indemnizaciones de despido es cero, ya que el objetivo principal es proteger los ingresos de los trabajadores y no el puesto de trabajo en la empresa.
3. Para facilitar el dinamismo laboral el trabajador debe contar con todos los medios que faciliten la búsqueda de un nuevo empleo. El mejor ejemplo para entender la flexibilidad laboral, es el Modelo Laboral Danés Flexiguridad ⁹.

2.5.3.4 Derecho Efectivo a la Capacitación Laboral

1. Uno de los beneficios que debe contemplar el Seguro de Cesantía como obligatorio es la capacitación laboral, de esta forma la implementación de un programa que desarrolle las habilidades de una persona que está cesante facilitaría la búsqueda de encontrar trabajo nuevamente.
2. En el caso de que al trabajador no le interese ningún programa de capacitación se le exija participar en aquellos donde se requiera una mayor demanda de trabajadores.

⁸ Ver Anexo N° 9.2

⁹ Ver anexo N° 9.3

3 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

El desempleo es uno de los principales problemas que enfrenta nuestra sociedad, frente a esta inestabilidad laboral los últimos gobiernos de nuestro país han realizado esfuerzos para mejorar esta situación, sin embargo, se tienen dos beneficios con grandes falencias, por un lado nos encontramos con el Seguro de Cesantía que si bien se implementó para dar mayor seguridad social al trabajador, presenta el inconveniente de que muy pocos trabajadores lo han usado, debido a las exigencias que se requieren, y el otro inconveniente que se da es con la Indemnización por Años de Servicio, que es un beneficio en abierta declinación, ya que son muy pocos los trabajadores que obtienen este beneficio por la fuerte corriente que se está dando en las empresas de nuestro país al realizar contratos que no dan derecho a este beneficio.

Frente a lo anterior, se hace imprescindible realizar una investigación en ese ámbito dada la importancia que tiene para el país el incorporar nuevas ideas a un proyecto de seguridad social. El objetivo de este estudio se centrará en realizar un análisis del Seguro de Cesantía vigente en Chile y la posibilidad de aplicar aspectos de la propuesta del Senador Carlos Ominami Pascual, y las posibles medidas de aplicar algunos cambios, a Julio del 2007.

4 OBJETIVOS

4.1 Objetivo General

- Realizar un análisis comparativo entre el actual Seguro de Cesantía Chileno y la propuesta del Senador Carlos Ominami Pascual de eliminar la Indemnización por Años de Servicio, y así determinar cuáles son los beneficios que se pueden aplicar a nuestro país.

4.2 Objetivos Específicos

- Describir el actual Seguro de Cesantía Chileno y su influencia en los beneficios a los trabajadores.
- Analizar los fundamentos básicos de la propuesta del Senador Carlos Ominami Pascual de eliminar la Indemnización por Años de Servicio.
- Proyectar posibles medidas que se puedan aplicar a los trabajadores dependientes, al adoptarse la propuesta del Senador Carlos Ominami Pascual de eliminar la Indemnización por Años de Servicio.

5 METODOLOGÍA

Modo de Recopilación de Datos

Existen una serie de datos necesarios para llevar a cabo de manera óptima la información, por ello se van a establecer cuáles son los datos relevantes y el tipo de información necesaria para el desarrollo de la presente investigación que permitirá analizar la situación desde una perspectiva particular hasta un nivel global.

5.1 Etapa I

Recopilación de Información

- Conocer el Seguro de Cesantía Chileno.
- Conocer la propuesta del Senador Carlos Ominami Pascual para un mejoramiento del Seguro de Cesantía, conociendo la experiencia de Dinamarca que es uno de los países más exitosos en que se basa su propuesta.

5.2 Etapa II

Selección y Aplicación de Criterios para Comparar.

- Seleccionar los criterios que se utilizarán para el análisis y comparación.
- Confección de un cuadro comparativo para identificar las diferencias y similitudes entre el Seguro de Cesantía Chileno y la propuesta del Senador Carlos Ominami Pascual.

5.3 Etapa III

Detallar las fortalezas y debilidades del Seguro de Cesantía, la Indemnización por Años de Servicio y la propuesta del Senador Carlos Ominami Pascual.

6 ANÁLISIS DE RESULTADOS

6.1 Cuadro Comparativo Entre El Seguro De Cesantía Y La Propuesta Del Senador Carlos Ominami Pascual

Sistema Actual del Seguro de Cesantía	Propuesta Senador Carlos Ominami
Administración	Administración
<ul style="list-style-type: none">• Administrado por la AFC, órgano privado supervisado por la Superintendencia de Administradora de Fondos de Pensiones.• AFC: Es una empresa de propiedad de las seis AFP que opera en el país: Próvida, Hábitat, Santa María, Cuprum, Bansander y Plan vital.• El objeto único y exclusivo de la AFC Chile es administrar dos Fondos, denominados Cuenta Individual de Cesantía” y Fondo Solidario de Cesantía, además de otorgar las prestaciones y beneficios que establece la Ley N° 19.728 sobre el Seguro de Cesantía.• Su actividad esta estrictamente regulada y controlada por la Superintendencia de Fondos de Pensiones, a lo que se suma la existencia de una Comisión de usuarios creada por Ley, cuyo objetivo es velar por la calidad de los servicios.	<ul style="list-style-type: none">• Mantiene que el Seguro de Cesantía siga siendo administrado por una S.A. Chilena, cuyo objetivo sea la administración de los Fondos.

Beneficio	Beneficio
<p>Régimen General</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para los trabajadores contratados a plazo indefinido, los beneficios dependen de las causales de término del contrato, en el caso de que estas sean por necesidades de la empresa, caso fortuito o fuerza mayor el beneficio a percibir será un pago de cesantía por cada 12 meses cotizados al Seguro de Cesantía, con un máximo de 5 pagos. Estos pagos se harán con cargo a la Cuenta Individual del trabajador, en el caso de que se hayan agotado los fondos de esta cuenta, tendrá derecho a recibir el Seguro de Cesantía financiados con el Fondo Solidario de Cesantía. <p>En el caso de que las causales del término del contrato sean: renuncia voluntaria, mutuo acuerdo o por cualquier otra causal no indemnizable, el trabajador tendrá derecho a recibir 1 pago de cesantía por cada 12 meses cotizados al Seguro de Cesantía, con un máximo de 5 pagos, estos se financiarán sólo con los Fondos de la Cuenta Individual.</p>	<p>Régimen General</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propone ampliar el número de meses en que se pueda percibir el pago del Seguro de Cesantía, dependiendo de las condiciones del trabajador tomando en cuenta la condición del trabajador. Para lograr este financiamiento se debería aumentar la cotización por parte del empleador a un 4,11% del sueldo imponible del trabajador, distribuyéndose un 0,8% al Fondo Solidario y un 3,3% a la Cuenta Individual Para hacer efectivo este aumento de la cotización del empleador se propone la eliminación de la Indemnización por Años de Servicio. <p>Con respecto a las cotizaciones por parte del trabajador propone disminuir el requisito de 12 meses de cotización para acceder al Fondo Solidario. Mantiene la condición de recurrir al Fondo Solidario, en la medida que los Fondos de la Cuenta Individual no alcancen para cubrir los pagos del Seguro de Cesantía.</p>

<p>Régimen Especial</p> <ul style="list-style-type: none"> • En el caso de trabajadores contratados a plazo fijo, por obra o faena determinada, y que su contrato de trabajo termine por cualquier causal, este trabajador cesante tendrá derecho a retirar en un solo giro todo el dinero acumulado en su Cuenta Individual, y para hacer efectivo este retiro debe haber cotizado al menos 6 meses en forma continua o discontinua. 	<p>Régimen Especial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Propone disminuir los requisitos para este tipo de trabajadores para tener derecho a recibir el Seguro de Cesantía ya que si un trabajador dura entre 6 y 7 meses en su empleo, tiene un saldo para su Seguro de Cesantía de un 20% de su sueldo promedio y no va a tener derecho a recibir beneficios por parte del Fondo Solidario y menos a una Indemnización por Años de Servicio. Por lo mismo este es un motivo primordial para la eliminación de esta indemnización, ya que si se compara con un trabajador que lleva 13 o 18 meses en su empleo va a tener un saldo en su Cuenta Individual mucho mayor al trabajador contratado a plazo fijo, además de tener derecho a hacer uso del Fondo Solidario. Propone que los requisitos primordiales para acceder al fondo solidario de cesantía sean tener una menor densidad salarial, y un empleo temporal.
<p>Capacitación</p>	<p>Capacitación</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Recientemente la AFC beneficia con capacitación laboral solamente a aquellos trabajadores cesantes que hayan recibido un sueldo base promedio mensual inferior o igual a 25 UF. 	<ul style="list-style-type: none"> • Propone un programa de activación de empleo diseñado para mejorar las capacidades de los trabajadores, por ejemplo, cursos de Capacitación Laboral. Y no exigir ningún requisito especial, sino que ser un derecho para todo trabajador cesante.

Cotización	Cotización
<p>Régimen General</p> <ul style="list-style-type: none"> • El trabajador contratado a plazo indefinido debe aportar mensualmente un 0,6% de su remuneración imponible mensual, con tope de 90 UF a la Cuenta Individual de cesantía • El trabajador esta obligado por ley a cotizar por un periodo máximo de 11 años en cada relación laboral • El empleador debe aportar un 2,4% de la remuneración imponible del trabajador, con un tope de 90 UF. Correspondiendo el 1.6% a la Cuenta Individual del Trabajador y el 0,8% al Fondo Solidario de Cesantía. • En caso de licencias médicas transitorias, la cotización del 0.6% la retiene y paga la entidad a cargo del Subsidio de Incapacidad laboral y el empleador debe cotizar normalmente <p>Régimen Especial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Los trabajadores contratados a plazo o por obra, trabajo o servicio determinado no pagan cotizaciones, en este caso el empleador debe aportar el 3% de las respectivas remuneraciones imponibles. 	<p>Régimen General</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantiene la cotización actual por parte del trabajador contratado a plazo indefinido. • Propone un aumento de la cotización, por parte del empleador al Seguro de Cesantía de un 2,4% a un 4,11% del salario Imponible. De este un 3,3% destinado a la Cuenta Individual del trabajador y un 0,8% al Fondo Solidario. <p>Régimen Especial</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mantiene la postura de que el trabajador no pague cotizaciones y que el empleador aporte un 3% de las respectivas remuneraciones.

6.2 Fortalezas y Debilidades del Seguro de Cesantía, la Indemnización por Años de Servicio y la Propuesta Del Senador Carlos Ominami Pascual

6.2.1 Seguro de Cesantía

- **Fortalezas**

1. Que el Seguro de Cesantía sea administrado por un órgano privado como único operador, permite ahorrar los costos de comercialización propios de un mercado de competencia, y elimina la posibilidad que el costo de administrar el sistema sea muy alto.
2. La inversión que realiza la Institución que administra los Fondos de Cesantía la realiza en recursos del mercado de capitales de renta fija, similares a los autorizados para el Fondo tipo E de las AFP, por lo que el riesgo es bajo.
3. Todo el dinero que se destina a la Cuenta Individual gana rentabilidad y no paga impuestos al momento que el trabajador realice el retiro.
4. El Seguro de Cesantía no establece normas de privilegio, para algunos o de perjuicio para otros, todos los trabajadores tienen el mismo tratamiento Jurídico frente a su derecho o prestaciones.
5. El trabajador en el caso de fallecimiento y en el caso de que se acoja a pensión excepto aquellas por invalidez parcial, definitiva o transitoria, tendrá derecho a retirar de su Cuenta Individual de Cesantía en un solo giro todo el dinero acumulado, entendiéndose que en el caso de fallecimiento estos recursos constituyen una herencia.
6. En el caso del trabajador con Contrato a plazo fijo, por obra o faena, no realiza cotización al Seguro de Cesantía, dado que en este caso la cotización del 3% es

de cargo del empleador. Cuando finaliza el contrato, el afiliado puede retirar en un solo giro todo el dinero acumulado en su Cuenta Individual de Cesantía.

7. Con la implementación del Seguro Cesantía los trabajadores contratados a plazo fijo por primera vez están recibiendo en algún nivel protección social, que quizás no es mucho pero si un buen punto de partida para comenzar a ampliar más los beneficios para este tipo de trabajadores, debido a que los beneficios que pueden acceder son más limitados, tomando en cuenta que no tienen derecho a la Indemnización por Años de Servicio.
8. El Seguro de Cesantía asegura para las personas que cumplen con los requisitos para acceder al Fondo Solidario de Cesantía que el primer giro sea un mínimo del 50% del promedio de las remuneraciones, este beneficio es un gran paso si lo comparamos con el anterior beneficio social el Subsidio de Cesantía, ya que este entregaba una cantidad de dinero bastante mínima.
9. Los beneficiarios del Seguro de Cesantía durante el tiempo que se devenguen las prestaciones, mantienen la calidad de afiliados al régimen de salud, ya sea por Fonasa o por una Isapre. Además los trabajadores que tengan acceso al Fondo Solidario de Cesantía, que al momento de quedar cesantes percibían Asignaciones Familiares, tendrán derecho a seguir recibiendo este beneficio.
10. El Seguro de Cesantía al tener una separación de cuentas facilita que se cumplan dos ideas principales, que son:
 - La Cuenta Individual garantiza que el trabajador al momento de pretender defraudar al sistema, no tendrá incentivos para hacerlo, ya que abusará de sus propios fondos, y además la Administradora de Fondos de Cesantía sabrá en forma inmediata si la persona se encuentra trabajando por la cotización que realice el nuevo empleador.
 - El Seguro de Cesantía al tener una participación tripartita de financiamiento, establece una responsabilidad para el trabajador, el empleador y el Estado, de modo de garantizar la seguridad y buen funcionamiento de este beneficio.

11. El hecho de ser solamente 5 meses el tiempo que el desempleado recibe el beneficio del Seguro de Cesantía, se presiona a la persona a reinsertarse nuevamente en el mercado laboral.
12. En el caso de finalizar la relación laboral de una persona contratada a plazo indefinido por causales indemnizables, el empleador puede imputar a la Indemnización por Años de Servicio que le correspondiere pagar, la parte del saldo de la Cuenta Individual de Cesantía que cotizó por un 1,6% mensual más su rentabilidad.

- **Debilidades**

1. Dado que la administración de los fondos del Seguro de Cesantía son administrados por una sola entidad, que es la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile S.A, podría ir en contra de la eficiencia del modelo, ya que dentro de un mercado es necesario tener diversidad. Al haber más diversidad los trabajadores podrían elegir cual es la alternativa que les da mayor seguridad y beneficios al momento de realizar las cotizaciones.
2. En la actualidad el porcentaje de afiliación voluntaria al Seguro de Cesantía es bajo, esta situación se da por el desconocimiento, falta de información y por la falta de interés del trabajador sobre los beneficios que entrega el Seguro de Cesantía. Dada esta situación, debería estar regulado como una exigencia para la Administradora de Fondos de Cesantía la entrega de información periódica a los trabajadores aún desafiados.
3. El monto económico que entrega el Seguro de Cesantía es insuficiente para permitir a un trabajador seguir viviendo en condiciones relativamente similares a las que tenía cuando disfrutaba de su capacidad de trabajo.
4. Muchas personas no pueden girar sus fondos acumulados en sus cuentas individuales, debido a que no alcanzan a juntar las 6 cotizaciones en el caso de la persona que fue contratada a plazo fijo y las 12 cotizaciones en el caso de que la

persona fue contratada a plazo indefinido y no alcanzó a estar un período de 6 meses y un año en el empleo.

5. El Seguro de Cesantía no tiene la obligatoriedad de entregar a los desempleados capacitación laboral, sólo tienen derecho a este beneficio las personas que cumplen con los requisitos para hacer uso del Fondo Solidario de Cesantía. De esta manera es muy difícil entregar las herramientas para el desarrollo de las capacidades del trabajador para enfrentar de mejor manera las exigencias del mercado laboral. Con esta situación se entiende que lo más importante del Seguro de Cesantía es el importe económico y no la posibilidad de entregar al desempleado alguna actividad que lo ayude a insertarse en el mercado laboral nuevamente.

6.2.2 Indemnización por Años de Servicio

- **Fortalezas**

1. Al imponer al empleador un costo al momento de despedir a un trabajador, desincentiva los despidos.
2. La Indemnización por Años de Servicio tiene como virtud fortalecer la posición negociadora del trabajador frente al empleador, pues hace que el despido sea costoso para este último.
3. Las Indemnización por Años de Servicio protege a los trabajadores con mayor antigüedad en la empresa, entendiéndose de mayor edad, quienes al perder su empleo poseen mayores dificultades para reinsertarse laboralmente.

- **Debilidades**

1. La Indemnización por Años de Servicio puede empeorar las relaciones laborales entre las partes, ya que el trabajador con mucha antigüedad tiene fuertes incentivos para hacerse despedir y así, acceder a una buena Indemnización por Años de Servicio, y el empleador a buscar formas para que el trabajador renuncie y así evitar su pago.
2. El pago de las Indemnización por Años de Servicio agudiza los problemas de la empresa durante un ciclo recesivo, al agravar los problemas de liquidez.
3. El beneficio de la Indemnización por Años de Servicio tiende a disminuir la movilidad del empleo, ya que los trabajadores más antiguos no se cambian a empleos mejores para no perder la antigüedad acumulada.
4. No existe certeza para el trabajador de recibir la Indemnización por Años de Servicio al momento de perder su empleo, ya que puede ser despedido por una causal no indemnizable, o la empresa puede no estar en condiciones económicas de pagarle, o la empresa decide no cumplir con la ley y dilatar las gestiones

judiciales realizando quiebras legales y así, se desentiende del tema. Y otro factor que puede influir es que no existe una suficiente fiscalización para dar seguridad al trabajador. Esta situación es muy frecuente y ha llevado al trabajador a convenir la Indemnización por Años de Servicio por montos menores, o aceptar su pago en cuotas, a no recibir nada.

5. Cuanto mayor es la antigüedad del trabajador existe un mayor incentivo para el empleador de no aumentar su remuneración, puesto que con ello se aumentaría el monto de una eventual indemnización.

6.2.3 Propuesta del Senador Carlos Ominami Pascual

- **Fortalezas**

1. El reemplazo de la Indemnización por Años de Servicio por un mejoramiento del Seguro de Cesantía daría solución a 2 problemas.
 - No habrían desincentivos a la renuncia por parte de los trabajadores.
 - Se asegura un mecanismo de pago del beneficio del Seguro de Cesantía, ya que muchas empresas no pagan el beneficio de la Indemnización por Años de Servicio y terminan en largos juicios con los trabajadores.

- **Debilidades**

La propuesta del Senador Carlos Ominami sugiere la implementación de nuevos mecanismos para el mejoramiento del Seguro de Cesantía y la eliminación de la Indemnización por Años de Servicio, basándose en los modelos de países Europeos que pertenecen a la OCDE. Si comparamos la experiencia de uno de los países más exitosos como Dinamarca nos damos cuenta que hay puntos imposibles de comparar debido a que existen grandes diferencias entre la Sociedad Chilena y Danesa que son:

1. La población de Dinamarca es cerca de 1/3 de la Chilena.
2. El PIB per cápita danés es de U\$ 28.000, y el Chileno es de U\$ 5.000.
3. La carga fiscal Danesa es mucho más alta que la chilena. Gracias a esta política impositiva en Dinamarca la salud, la educación y la seguridad social son gratis para toda la población mientras que en Chile el que tiene para pagar puede acceder a mejores prestaciones.
4. Los trabajadores daneses tienen una jornada de 37 horas semanales y 5 a 6 semanas de vacaciones al año. En Chile, se trabajan 45 horas a la semana legalmente y se otorgan 3 semanas de vacaciones para quienes tienen contrato indefinido.

5. El Seguro de Cesantía danés tiene una tasa de reemplazo de cerca del 90% de la renta del trabajador, y dura hasta 4 años con amplias políticas de reinserción laboral financiadas por el estado. Mientras que en Chile el Seguro de Cesantía alcanza una cobertura del 50% de la remuneración del trabajador en el primer giro del beneficio, y luego disminuye a un 30%, siendo este un beneficio de baja cobertura que apenas alcanza a cubrir necesidades mínimas de un grupo familiar.

6. En Dinamarca el 80% de los trabajadores están sindicalizados y realizan negociación colectiva sectorial, mientras que en Chile apenas supera el 12% la sindicalización.

7 CONCLUSIONES

El Seguro de Cesantía al cumplir una función fundamental en la sociedad que busca alcanzar un bienestar social, estabilidad económica y principalmente la flexibilidad del mercado laboral por medio del estímulo del empleo, son metas que aun no han sido cumplidas en su totalidad, debido a los requisitos y circunstancias que se han presentado a los trabajadores al momento de quedar cesantes, es por esto, que se hace necesario después de haber analizado el actual Seguro de Cesantía y haberlo comparado con la propuesta del Senador Carlos Ominami Pascual de eliminar la Indemnización por Años de Servicio, entregar algunas ideas para el mejoramiento de los beneficios que se otorgan a los desempleados.

Creemos que una de las medidas que se encuentran ausentes y que han sido exitosas sobre todo en países que conforman la OCDE son las prestaciones de empleo y medidas de apoyo que ayudan a las personas cesantes a reincorporarse al mercado laboral, además de prestar asistencia a las comunidades para mejorar las condiciones que incidan en el empleo. Las medidas activas pueden consistir, en ayuda económica para personas que deseen capacitarse como medio para conseguir un trabajo permanente, y apoyo técnico y económico para personas interesadas en empezar a trabajar por su propia cuenta. Estas medidas si bien son reconocidas en el actual Seguro de Cesantía son muy débiles, ya que el concepto que se tiene de este beneficio es la mensualidad o ingresos que se van a percibir en períodos de desempleo, y esa no es la finalidad que se le debe dar, sino que se deben buscar medidas para la activación laboral de este desempleado, para poder desarrollar sus capacidades a fin de evitar la dependencia del Seguro de Cesantía.

Otra falencia que se muestra en el actual Seguro de Cesantía es que no presenta medidas que pongan en conocimiento a los trabajadores de cómo funciona este beneficio de seguridad social. Debido a esto es que existe una tasa tan baja de afiliación a este beneficio, de aquellos trabajadores contratados con anterioridad a la vigencia de la ley N° 19.728 que establece el Seguro de Cesantía. Frente a esto, encontramos que se hace necesario que el gobierno a través de sus organismos del trabajo se comprometa a mantener informados a los trabajadores junto con la Administradora de Fondos de Cesantía AFC. S.A.

Si bien existe un organismo que actúa como intermediario entre los desempleados y las empresas es insuficiente su actuar, debido a que las Oficinas de Intermediación Laboral (OMIL) deberían ser la primera alternativa para los empleadores que buscan personas para trabajar en sus empresas, pero esto no se da así, ya que las empresas contratan a personas por otras vías y no por las OMIL, además que su función, al actuar como un organismo de la Municipalidad, se preocupa más que nada en buscar trabajo a personas que pertenezcan a su comuna, si bien existe una red nacional en donde se ingresan todos los datos de los desempleados que se encuentran en las OMIL, de igual forma se centran en sus propias comunas, lo más correcto sería que existiera un sólo organismo en donde tuvieran acceso todos los desempleados y que fueran incorporados automáticamente y no que fuera necesario cumplir ciertos requisitos como lo es hoy. En cuanto a la capacitación laboral que otorgan las OMIL, creemos que es un problema ya que a nuestro parecer es antisocial a nivel de conjunto, porque los únicos beneficiados son las personas que cumplen con los requisitos para hacer uso del Fondo Solidario de Cesantía.

En lo que respecta a la propuesta del Senador Carlos Ominami Pascual de alargar la cobertura del Seguro de Cesantía nos parece un poco desfavorable, debido a que promueve a un aprovechamiento de los mismos trabajadores a obtener beneficios por más tiempo y despreocuparse por buscar un nuevo empleo y permanecer más tiempo cesante. Con respecto a la idea de implementar un mecanismo de Capacitación Laboral obligatoria estamos de acuerdo, ya que en períodos de cesantía se hace necesario buscar los mecanismos para que estos trabajadores se inserten lo antes posible al mercado laboral. Si bien esta idea está basada en un modelo de otro país, el senador no se ha referido a los mecanismos para llevar a cabo esta idea, tomando en cuenta que se trata de países totalmente distintos, en donde creemos que no se puede copiar un modelo laboral en su totalidad. Otro elemento a mencionar, es que solamente hace referencia a un aumento de cotización por parte del empleador y un mayor aporte estatal que creemos que son medidas insuficientes para financiar esta idea en su totalidad.

El aumento de cotización por parte del empleador se justifica con la eliminación de la Indemnización por Años de Servicio, esta idea favorecería más a las empresas porque estas disminuirían el gasto cuando despidan al trabajador, teniendo así mayor libertad para contratar y despedir, lo cual nos parece una idea desfavorable para los trabajadores ya que se trata de mejorar la seguridad social de los desempleados.

Las sugerencias que proponemos son medidas que se deben incorporar a las nuevas contrataciones sin afectar a aquellos contratos de trabajos firmados con anterioridad. Entre las que creemos que son más factibles de llevar a cabo son:

1. La necesidad de rescatar los esfuerzos de diálogo social entre el trabajador y el empleador, dando una mayor importancia a la negociación colectiva, para llegar a un acuerdo si es que se opta por la eliminación de la Indemnización por Años de Servicio, pactando reajustes periódicos a las remuneraciones y entregar otro tipo de beneficios a través del Seguro de Cesantía, que justifiquen tal eliminación.
2. Para la eliminación de la Indemnización por Años de Servicio, se sugiere un fortalecimiento de las políticas activas del mercado laboral, ya que si el empleador va a poder contratar y despedir libremente, el trabajador debe tener un apoyo para poder insertarse nuevamente al mercado laboral, dada esta situación se sugiere crear un sistema integral que permita una rápida y masiva reinserción laboral, centrado no tanto en inscribir cesantes sino que conseguir que las empresas ofrezcan sus vacantes para ser miembro de su empresa.
3. Para realizar una política de activación laboral, se tendría que focalizar en una política de capacitación laboral para hacer efectiva esta reinserción, de esta forma se sugiere la creación de un sistema integrado por empleadores y trabajadores, y que se diseñe un plan a cargo del SENCE que focalice sus esfuerzos en los trabajadores que tienen mayor dificultad para encontrar empleo. Así, la idea se centraría en realizar un estudio de aquellos oficios más requeridos por las empresas y estas capacitaciones laborales se harían responsables de capacitar a ese tipo de trabajadores demandados por las empresas.
4. Para incrementar la flexibilidad asociada a las jornadas de trabajo y el incentivo al trabajo de jornada parcial, se pueden llevar a cabo estableciendo un solo tipo de contrato de trabajo de plazo fijo y no la gran variedad que existen que incentiva a abusos por parte del empleador. Otra medida que podría ser estudiada es la de eliminar las horas extraordinarias, dado que a un empleador le es más económico que contratar a una persona. Esta medida creemos que puede ser bastante favorable si se quiere incentivar la rotación laboral.

5. Otra de las medidas que se podría llevar a cabo para una flexibilidad laboral es fortalecer el seguro de cesantía, disminuyendo el techo de las indemnizaciones y en vez de tener un tope de 11 años, fueran de tres o cuatro años, siempre y cuando fueran a todo evento.

6. La Administradora de Fondos de Cesantía debería optar por una cartera de inversión en acciones de empresas con tarifas reguladas y en fondos mutuos con rentabilidad garantizada.

8 BIBLIOGRAFÍA

1. Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social 2002. El Seguro de Desempleo, Editorial Ciedess.
2. Corporación de Investigación, Estudio y Desarrollo de la Seguridad Social. 2004. El Seguro de Desempleo en Chile, Editorial Ciedess.
3. Héctor Humeres Noguea 2004. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Tomo I, Editorial Jurídica de Chile.
4. República de Chile 2007. Código del Trabajo, especial para estudiantes. Editorial Jurídica de Chile. 15 de Enero de 2007.
5. Chile Ministerio del Trabajo. 2000. Ley N° 19.728: Seguro de Cesantía. 14 de mayo de 2000.
6. William Thayer Arteaga , Patricia Novoa Fuenzalida. Manual del derecho del trabajo Tomo IV Derecho Individual de trabajo y derecho procesal del trabajo. Cuarta Edición actualizada. Editorial Jurídica de Chile.
7. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo I Derecho individual del trabajo y procedimiento laboral. 2004. Décimo séptima edición ampliada y actualizada a octubre de 2004. Editorial Jurídica de Chile.
8. Manual de Consultas Laborales y Previsionales. 2006. Indemnización por Término de Contrato de Trabajo, Accidentes del Trabajo. Editorial Lexis Nexis
9. Manual de Consultas Laborales y Previsionales. 2006. Jornadas Parciales, Seguro de Cesantía N° 254. Editorial Lexis Nexis.
10. Ugarte Cataldo José Luis. 2004. Derecho del Trabajo, Flexibilidad Laboral y Análisis Económico del Derecho. 1º Edición Lexis Nexis.

11. Superintendencia de Administración de Fondos de Pensiones (www.safp.cl).
12. Administradora de Fondos de Cesantía S.A (www.afcchile.cl).
13. Estadísticas Laborales (www.ine.cl).
14. Ministerio del Trabajo de Dinamarca (www.bm.dk).
15. Ministerio de Planificación. Encuesta CASEN (www.mideplan.cl).
16. Dirección del Trabajo, Chile (www.dt.gob.cl).
17. Trámite Fácil, Gobierno de Chile (www.tramitefacil.gov.cl).
18. Servicio Nacional de Capacitación y empleo (www.sence.cl).
19. Central Unitaria de Trabajadores (www.cutchile.cl).

9 ANEXOS

9.1 Oficinas Municipales De Intermediación Laboral (OMIL)

9.1.1 Concepto

Son entidades locales dependientes de los municipios y asistida técnicamente por el Sence, su función es el relacionar la oferta y la demanda de empleo. Por otro lado, colaboran en la ejecución de programas sociales, esencialmente en la difusión de información, así como en el reclutamiento y orientación de los postulantes.

De esta forma los beneficiarios del Seguro de Cesantía que tengan acceso al fondo solidario de cesantía, deberán, previo al pago de cada uno de los 5 giros a los que tiene derecho, presentarse a la OMIL dejando constancia de estar en búsqueda de una actividad laboral.

La OMIL dejará constancia del cumplimiento de los requisitos para optar a los beneficios del fondo solidario de cesantía, mediante un sistema computacional que permite hacer un seguimiento de la búsqueda activa de empleo de los desempleados. Este sistema de monitoreo y control se materializa a través del programa computacional de la Bolsa Nacional de Empleo, que está conectado al sistema de beneficios del Seguro de Cesantía.

9.1.2 Bolsa Nacional de Empleo (BNE)

El Seguro de Cesantía a través de la Sociedad Administradora ha desarrollado la Bolsa Nacional de Empleo, que se basa en una red nacional de Oficinas Municipales de Intermediación Laboral.

Dado que tradicionalmente la función de asistencia en la búsqueda de un nuevo empleo para los trabajadores desempleados ha recaído en las Municipalidades, las que poseen una Oficina Municipal de Intermediación Laboral especialmente para desarrollar estas funciones. Estas oficinas cuentan con la asesoría técnica del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, que posibilita a los trabajadores desempleados entregar sus

antecedentes curriculares a sólo la OMIL de su comuna, y que estos datos estén a disposición de todas las OMIL del país, aumentando así las posibilidades de contratación en un nuevo empleo.

La inscripción a la Bolsa de Empleo no tiene costo para los trabajadores que buscan empleo.

Asimismo, este sistema informático, que esta disponible en el sitio Internet www.bolsadeempleo.cl, permite que las empresas ingresen en línea sus necesidades de trabajadores, facilitando así el encuentro entre las fuentes de trabajo y los desempleados.

Todas las empresas que deseen contratar trabajadores pueden ingresar gratuitamente sus requerimientos a la Bolsa de Empleo. Para ello, deben contactarse con la OMIL de su comuna. Un responsable en esta Oficina entregará una clave de acceso a la empresa para que ésta ingrese directamente sus vacantes.

9.2 La Flexibilidad Laboral Y El Derecho del Trabajo Chileno

9.2.1 Concepto

La Flexibilidad Laboral se entiende como una determinada forma de organizar las empresas ante el nuevo escenario competitivo que enfrentan las empresas, y no como un desmantelamiento de las leyes laborales, de ahí que el primer uso acreditado de la expresión corresponde al de una empresa flexible y no al de legislación laboral flexible.

9.2.2 La Flexibilidad Laboral en Chile

La opinión, al menos entre abogados del trabajo, opinan que el plan laboral chileno fue una profunda desregulación del mercado de la legislación laboral adoptada durante la dictadura de Augusto Pinochet Ugarte, ya que se ampliaron los poderes del empleador y se limitaron los derechos del trabajo, restringiendo las relaciones colectivas de trabajo y un desmantelamiento del Derecho procesal laboral especial. En nuestro país se habla de una flexibilidad interna y externa.

9.2.2.1 Flexibilidad Interna

Es aquella que modifica aspectos de una relación laboral preexistente y que subsiste, cuando se modifica por ejemplo, horarios de jornada de trabajo, condiciones de trabajo, y cargos dentro de la empresa, entre otras. Esta flexibilidad interna se divide en:

1. Flexibilidad Horaria

Comprende dos aspectos relevantes, la duración y la distribución horaria. Hoy la ley permite un modelo horario que corresponde a distribuir la jornada de trabajo en semanas de 5 o 6 días, con un tope de 45 horas y no excediendo de 10 horas diarias de trabajo. Sin embargo, existen otras alternativas que flexibilizan este modelo significativamente, entre las cuales podemos mencionar:

- La ley permite pactar en los contratos de trabajo varias alternativas de jornada de trabajo, con distintas distribuciones de las mismas, para ser

utilizadas en diversos períodos, y deben quedar pactadas en el contrato de trabajo.

- Si la empresa tiene un sistema de turnos, la ley determina la distribución de esta jornada de trabajo, en un reglamento interno de orden, higiene y seguridad, cuya elaboración y modificación corresponde al empleador.
- Existe una amplia recepción a la denominada jornada parcial, que es muy ventajosa para el empleador, debido a que se pactan jornadas de trabajo por 30 horas o menos, es decir, $\frac{2}{3}$ de la jornada de trabajo ordinaria, pagando un ingreso mínimo proporcional, y lo mismo sucede con las gratificaciones que se calculan en forma proporcional.

2. Flexibilidad Salarial

Nuestra legislación permite amplia libertad de acuerdo de las partes en cuanto a las, como por ejemplo sueldo, sobresueldo, participación, comisión y gratificación Art. 42 del Código del Trabajo, dejando la posibilidad a las partes de convenir cualquier otro tipo de remuneración relacionadas con índices de la productividad, como las ventas, las utilidades por negocio, la productividad personal, cualquiera que se estime conveniente.

En cuanto al monto de la indemnización, nuestra ley establece un límite mínimo de ingreso mensual, dando la libertad de que las partes acuerden el monto de la remuneración. Este ingreso mínimo posee diversas excepciones:

- No se aplica a los trabajadores menores de 18 años, ni a los trabajadores de contratos de aprendizaje. Art. 81 del Código del Trabajo.
- No se aplica a los trabajadores deficientes mentales. Art. 16 Ley 18.600.

Por otro lado se exige un 75% para las trabajadoras de casa particular Art. 151 del Código del Trabajo, y solamente se exige un pago íntegro para los trabajadores de

jornada completa, ya que para las jornadas parciales se realiza un cálculo proporcional según las horas pactadas por las partes.

Hay que mencionar que se dice que existe una amplia libertad de decisión en cuanto a la remuneración por parte del empleador, ya que en Chile no existe ninguna ley que obligue a pagar montos mínimos de remuneración por categorías profesionales, y tampoco de que exista una igualdad de remuneración de realizar el mismo trabajo.

3. Flexibilidad Funcional

Nuestra legislación permite la modificación unilateral del contrato de trabajo, en cuanto a condiciones de trabajo como por ejemplo la jornada de trabajo, y el lugar de trabajo, siempre y cuando no exista menoscabo. Art. 12 del Código del Trabajo.

En el año 2001 se dio lugar a una flexibilidad para el empleador, denominada polifuncionalidad, entendida como la facultad de las partes de pactar dos o más funciones, ya sean relacionadas o independientes. Art. 10 N° 3 Código del Trabajo.

9.2.3 Flexibilidad Externa

La flexibilidad laboral externa corresponde a la posibilidad de realizar algunos ajustes para la empresa, como por ejemplo, cambios en la mano de obra frente a necesidades económicas, ya sea contratando a más personal (flexibilidad de entrada) o disminuyendo a través de los despidos (flexibilidad de salida).

1. Flexibilidad externa de entrada

Se puede describir este régimen flexible en las siguientes ideas:

- El empleador puede elegir la modalidad de contratación de sus trabajadores, puede escoger entre un contrato a plazo indefinido, o un contrato a plazo fijo o por obra o servicios determinados.

- El empleador opta por la contratación temporal ya sea por plazo fijo o por obra o servicio, para cumplir cualquier función transitoria o permanente, en donde no tiene la obligación de cotizar para la Indemnización por Años de Servicio para sus trabajadores.
- Esta situación permite que se produzcan situaciones de fraude laboral, ya que se esconde bajo la apariencia de varios contratos temporales la existencia de un solo vínculo permanente e indefinido entre las partes, impidiendo a los trabajadores obtener el beneficio de la Indemnización por Años de Servicio.
- La contratación laboral no tiene restricciones en Chile, por lo que una empresa puede estar constituida sólo por trabajadores de esa calidad, un ejemplo de ello es la actividad de la agricultura de temporada.

2. Flexibilidad externa de salida

El despido en Chile es rígido y costoso, ya que se tiene que invocar alguna causal legal, y si esta es por necesidades de la empresa, el empleador debe pagar una indemnización legal por dar término a la relación laboral.

3. Flexibilidad de hecho

Existen diversas situaciones de hechos laborales que quedan por falta de vigilancia estatal, o de mecanismos judiciales no efectivos a disposición de los trabajadores afectados, al margen de la aplicación de las normas previstas por las leyes. Si bien se dice que la legislación laboral en Chile es rígida, se ve flexibilizada en varios aspectos, no en la normativa directa, sino por las estrategias empresariales decididas a no dar aplicación alguna a todas o partes de las normas laborales.

9.3 Modelo Laboral Danés Flexiguridad

9.3.1 Reseña Histórica

Este modelo laboral no se adaptó en el parlamento, sino que se desarrolló en el tiempo, existe hace más de 100 años y el acuerdo que se firmó entre empleadores y trabajadores en 1899 marcó un precedente que sigue hasta hoy.

Ya en 1969, el gobierno junto a los trabajadores y los empleadores acordaron mejoras en el Seguro de Cesantía, estableciéndose una política activa de empleo, la cual tomó forma en los años 90. En 1993 Dinamarca alcanza un alto grado de desarrollo que se sostuvo mediante las reformas de mercado laboral.

9.3.2 Concepto

Este modelo se conoce con el nombre de Flexiguridad, que es un término que se usa para escribir la mezcla de flexibilidad en el mercado laboral, combinada con la seguridad social y una política activa, con privilegios y deberes.

Su funcionamiento es una especie de contrato entre el Estado, el empleador y el trabajador. Se describen como un triángulo de lados iguales “dorado”, como lo llaman los daneses, que es el término usado para describir la mezcla especial tripartita:

1. Flexibilidad de mercado laboral

Los empleados del sector público como privado, pueden contratar y despedir a las personas con bastante facilidad.

2. Fuerte red de protección social

Los trabajadores gozan de un alto grado de protección social, que comprende prestaciones de desempleo generadas al momento de quedar cesantes.

3. Políticas activas de mercado laboral

El modelo ha implementado una amplia variedad de programas laborales principalmente capacitación laboral, medidas que incentivan el retorno al mercado laboral.

Otra de las claves del modelo, es la colaboración estrecha entre sindicatos y empresas, donde en un acuerdo conjunto se toman las decisiones laborales. El gobierno se mantiene al margen de dichas negociaciones, aunque en casos excepcionales, interviene en defensa del interés general de la sociedad danesa.

Uno de los aspectos más atractivos para el empleador es el hecho de que no debe pagar seguridad social para el trabajador.

En Dinamarca existe un alto porcentaje de afiliación sindical aproximadamente el 80% de los trabajadores. Los sindicatos y los empleadores están estructurados en federaciones nacionales, reunidas a su vez en pocas centrales.

Las centrales sindicales más importantes son:

1. LO (Confederación Danesa de Sindicatos).
2. FTC (Confederación de Empleados y Funcionarios).
3. AC (Sindicato de Personal Académico).

La principal organización empresarial danesa es la DA (Asociación de Empresarios Daneses), que abarca a organizaciones tan importantes como la HTS (Patronal del Sector de Comercio, Transporte y Servicios), o la DI (Panskes Industri).

Los asuntos de regulación de trabajo, como jornadas, salarios y resolución de conflictos dependen de los convenios colectivos específicos que son los que, en definitiva, regulan la mayor parte del mercado laboral danés con el control, en determinadas leyes que fijan, según los casos, los niveles mínimos o máximos de los derechos u obligaciones en las relaciones laborales.

9.3.3 Características Laborales

1. Modalidades de Contratación Temporal

- **Contratos de trabajo para una tarea determinada:** Se utilizan exclusivamente, cuando el trabajo en cuestión tenga una definición específica y sea perfectamente individualizada.
- **Contratos temporales no superiores a 3 meses de duración:** Pueden ser convenidos libremente a voluntad de las partes. No está permitida la contratación temporal de más de tres meses de duración, ni existe la posibilidad de la prórroga de los mismos.

2. Horarios Comerciales

La ley de horarios comerciales que entró en vigencia en octubre de 1994 aumentó la variedad de horarios. Y en el año 2000 se llevó a cabo una nueva reforma, que ha supuesto una liberalización casi total de los horarios de apertura y cierre, incluso permitiendo la apertura los domingos y festivos en establecimientos comerciales.

3. Jornada Laboral

La ley no fija un máximo semanal. La práctica común que viene recogida en los convenios colectivos fija un máximo de 37 horas semanales. Los convenios colectivos de los últimos años han ido flexibilizando la posibilidad de introducir períodos semestrales con semanas de hasta 48 horas, pero no excediendo anualmente la media de 37 horas semanales. Lo que si fija la ley es que cada trabajador debe descansar once horas continuas.

4. Vacaciones

Las vacaciones mínimas estipuladas son de 25 días hábiles por año, equivalente aproximadamente a dos días por cada mes de empleo en un año, equivalente

aproximadamente a dos días por cada mes de trabajo en un año, lo que da un total de 5 semanas. Las vacaciones se deben tomar durante el año siguiente al período durante el cual se adquiere el derecho a vacaciones. En los últimos años se ha ido introduciendo una sexta semana de vacaciones, especialmente para los trabajadores con hijos menores.

5. Instituciones y Procedimientos de solución de conflictos

Los conflictos individuales derivados de las relaciones laborales o de la interpretación de normas contempladas en convenios colectivos, se regulan según el procedimiento establecido de cada convenio. Los conflictos individuales derivados de una relación entre empresario y trabajador, no contemplada en un convenio colectivo, se solucionan a través de procedimiento judicial ordinario. En consecuencia, no existe una normativa reguladora general de los conflictos individuales.

Existe un Tribunal Laboral que decide en cuestiones de interpretación de los convenios colectivos. Este juzgado juzga las infracciones a los convenios, los litigios sobre la legalidad de los conflictos y los preavisos al respecto, así como los litigios relacionados con la vigencia de los convenios. Finalmente, este tribunal decide sobre la competencia del Instituto de Mediación, Arbitraje y Conciliación.

6. Despidos

El contrato de trabajo podrá terminar con previo aviso en los siguientes casos:

- **Despido por parte del empleador:** El empleador debe avisar al trabajador de su despido con un preaviso de un mes anterior a la fecha de término de la relación laboral, y partiendo del último día del mes dentro de los 6 primeros meses de contrato. A partir de los seis meses es necesario un preaviso de 3 meses anteriores a la fecha término de la relación laboral. A este último preaviso se le añadirá un mes por cada 3 años de contratación, con un tope de 6 meses.

- **Renuncia del Trabajador:** Se requiere un previo aviso de un mes, partiendo del último día del mes, salvo en casos en los que se haya acordado trabajo temporal.

7. Seguro de Cesantía

El Seguro de Cesantía en Dinamarca, es el programa pasivo tradicionalmente más importante, es de un carácter voluntario, en donde es responsabilidad de cada persona llegar a ser miembro de un Fondo de Cesantía reconocidos por el Estado, normalmente son administrados por los sindicatos, que se definen como asociaciones de asalariados o comerciantes que se han unido con el único objetivo de obtener subsidios o prestaciones en caso de cesantía.

Estos Fondos de Cesantía son autorizadas por el Ministerio de Trabajo, una vez que cumplan los requisitos, hoy llegan a ser 31 fondos en total, que se diferencian en cuanto actividades específicas.

El número de afiliados ronda los 2,4 millones de asalariados, es decir el 84% de la población activa danesa.

Requisitos:

1. La persona debe permanecer y residir en Dinamarca, con excepción a esta regla están los trabajadores que residen en otro país miembro de la Unidad Económica Europea.
2. La persona debe tener entre 18 y 63 años de edad
3. Estar en condición de cesante o ser un empresario-autónomo. Únicamente se exime de esta obligación a aquellas personas que han concluido una formación profesional de al menos un año y medio de duración.

Prestaciones:

1. Para tener derecho a recibir este beneficio, se debe tener un mínimo de un año de afiliación en un Fondo de Cesantía, siempre y cuando el afiliado haya tenido trabajo durante un período de 52 semanas en los 3 últimos años, y que este disponible para reincorporarse al mercado laboral.
2. El período de prestación finaliza el último día del mes en que el afiliado cumpla 65 años (edad de jubilación). Además, en caso de que el beneficiario rechace una oferta laboral puede perder el derecho temporal o permanente a seguir recibiendo la prestación.
3. Las prestaciones se conceden por cinco días de la semana y el importe máximo de las mismas no puede sobrepasar el 90% del salario anteriormente percibido por el beneficiario, ni un tope que cada año está fijado en la Ley de Presupuestos del Estado. La cotización media de los afiliados al Seguro de Cesantía, que varía, según los Fondos de Cesantía, asciende aproximadamente a una media de 500 coronas mensuales (67 euros mensuales), que es un equivalente a \$ 48.312 pesos chilenos.
4. Los beneficios ha percibir por este Seguro de Cesantía es por un período total de 4 años dentro de 6 años, si la persona ha estado cesante por 12 meses está obligada a buscar ofertas de trabajo. Sin embargo, si tiene menos de 30 años está calificado y obligado a buscar ofertas de trabajo cuando ha quedado cesante por 6 meses. En el caso que la persona haya alcanzado los 60 años, puede recibir los beneficios del Seguro de Cesantía por un máximo de 30 meses, pero esta obligado a buscar trabajo al llevar 6 meses cesante.

De este modo el estado danés ha destinado una cantidad enorme de recursos económicos para financiar programas dirigidos a mantener en contacto con el mercado laboral, a personas que han estado desempleados por un período determinado, o personas que simplemente no están en condiciones de realizar un trabajo de tiempo completo, o de ejercer su profesión.

Entre estos beneficios destacan los programas de trabajo flexible (donde el estado paga la diferencia de todas las horas que el trabajador no está en condiciones de realizar); programas de revalidación con goce de Seguro de Cesantía (para quienes por problemas físicos o psicológicos no estén en condiciones de seguir ejerciendo su profesión actual y deciden estudiar nuevamente) y por último el programa de Sueldo Estatal para quienes han estado desempleados por más de 6 meses y que consigan un puesto de práctica laboral en una empresa pública o privada de su interés.

Con el propósito de reducir los índices de desempleo, el último gobierno social demócrata y la administración actual de corte liberal, han implementado una serie de medidas para hacer menos atractivo, económicamente, el estar inactivo.

De esta manera se ha reducido considerablemente el período de vigencia del Seguro de Cesantía, obligando a quienes han estado desempleados por mucho tiempo, a integrarse a la actividad laboral utilizando los programas de reactivación, o arriesgarse a perder el derecho al apoyo económico de cesantía.

De la misma forma se disminuyó el ingreso por concepto de Seguro de Cesantía estatal para el segmento más joven de la fuerza laboral, aprobándose al mismo tiempo un programa mucho más exigente de reactivación laboral para los jóvenes entre 18 y 25 años. Estas medidas han resultado en un mayor interés de este segmento más joven por seguir una carrera profesional.

Cabe destacar que estudiar una carrera universitaria o técnica no sólo es gratuito, sino además es apoyado económicamente por el estado con la entrega de una mesada o sueldo mensual al estudiante. A parte de esta mensualidad, los estudiantes tienen acceso a un crédito de bajísimo interés (equivalente al crédito fiscal en Chile, pero exclusivamente para financiar sus gastos personales).

Financiamiento:

Las prestaciones por desempleo se financian a través de las subvenciones del Estado que asciende a un 66,6% de la financiación total, un 16,6% de las cotizaciones de los afiliados al Seguro de Cesantía, y un 16,7% de las contribuciones de los empresarios. En

este sentido, se podría decir que el 80% lo financia el Estado y el restante 20% el trabajador.

En Dinamarca no existe un régimen de contribución directa a la seguridad social, de tal forma que las prestaciones se adquieren por el hecho de residir legalmente en el país y no son contributivas. De esta forma todas las prestaciones de seguridad social se financian a través de los impuestos generales, siendo el más importante el Impuesto sobre la Renta de las personas físicas. Dentro del sistema general de impuestos, la carga tributaria es bastante alta, ya que están incluidas las contribuciones a la seguridad social, sin que estas aparezcan desglosadas dentro de dicho sistema.

En Dinamarca, los ingresos procedentes de los impuestos y otras obligaciones tributarias, suponen aproximadamente el 50% del PIB del país. A través de estos impuestos, el Estado procura asistencia a menores, educación, beneficios sociales para desempleados, asistencia sanitaria, pensiones de jubilación y muchos otros servicios públicos asistenciales.

Los principales impuestos directos son el impuesto de Sociedades que grava la renta global tanto en Dinamarca como en el exterior, su tasa es de el 28% y el más importante el Impuesto sobre la Renta de las personas físicas, que oscila entre un 46% y un 59% afectando con mayor carga tributaria a las rentas más altas

Gracias a los recursos procedentes de los impuestos el Estado de Dinamarca puede proporcionar una gran seguridad a sus ciudadanos.

El costo del trabajador para obtener beneficios del Seguro de Cesantía son:

- Contribución voluntaria al Seguro de Cesantía, que asciende aproximadamente a una media de 500 coronas mensuales (67 euros mensuales), que es un equivalente a \$ 48.312 pesos chilenos.
- Contribución para financiar el esquema de pensión suplementaria del mercado laboral, que es un 8% del sueldo bruto, que obliga a cotizar a todas las personas que trabajen como mínimo 10 horas a la semana o 43 horas y un tercio por mes.

La pensión a percibir estará en función de la cuantía de la cotización y del tiempo que se haya cotizado.

- Costo administrativo, que va depender del Fondo de Cesantía.

En estos momentos los resultados del Modelo Laboral Danés Flexiguridad han sido favorables para Dinamarca, entre los cuales se pueden mencionar:

- Su crecimiento económico se encuentra bien, sobre la media de la Unión Europea de un 4,3%.
- Tiene una tasa baja de desempleo 3,6%.

Para realizar una comparación entre el Seguro de Cesantía Chileno y el Seguro de Cesantía de Dinamarca es necesario tener presente algunas diferencias entre ambos países, que son:

:

Cuadro Nº 10: Diferencias entre Chile y Dinamarca

	Chile	Dinamarca
Población	16.134.219	5.427.459
Tasa de Desempleo	7,8%	3,6%
Recaudación Tributaria % PIB	17%	50%
Tasa IVA	19%	25%
Tasa Impuesto Renta	28%	17%
Tasa de Sindicalización	12%	80%

Fuente: Documento Guía País Dinamarca

Página web www.cutchile.cl Central Unitaria de Trabajadores

Página web www.ine.cl Instituto Nacional de Estadística

Página web www.hacienda.cl Ministerio de Hacienda