

UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
ESCUELA DE AUDITORÍA

ESTUDIO PRELIMINAR DE LOS FACTORES QUE INFLUYEN EN LA BAJA AFILIACIÓN
VOLUNTARIA AL SISTEMA DE SEGURO DE CESANTÍA EN LOS TRABAJADORES DE
VALPARAÍSO A MAYO 2006

TESIS PARA OPTAR AL TÍTULO DE CONTADOR PÚBLICO AUDITOR Y AL GRADO DE
LICENCIADO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN FINANCIERA Y CONTROL DE
GESTIÓN

TESISTAS: ELIZABETH DIAZ CARMONA
SILVIA PONTIGO NAVARRO

PROFESOR GUIA: HECTOR FUENTES QUIJANES

VALPARAÍSO, MAYO 2006

INDICE

	páginas
1. RESUMEN	3
2. MARCO TEORICO	4
2.1. Aspectos generales de la seguridad social en Chile	4
2.2. Experiencia Chilena en materia de protección frente a la cesantía	8
2.2.1 Sistema de protección antiguo	8
2.2.2 Sistema de protección actualmente vigente	11
2.2.2.1 Subsidio de Cesantía	12
2.2.2.2 Indemnización por despido	14
2.2.2.3 Seguro de Cesantía	18
2.3 Descripción y análisis del Seguro de Cesantía	18
2.3.1 Seguro de Cesantía	18
2.3.2 Personas protegidas	19
2.3.3 Financiamiento del seguro de cesantía	20
2.3.4 Prestaciones complementarias en el Seguro de Cesantía	23
2.3.4.1 Prestaciones con cargo a la Cuenta Individual por Cesantía	23
2.3.4.2 Prestaciones con cargo al Fondo Solidario de Cesantía	26
2.3.5 Situaciones Especiales	29
2.3.6 Beneficios complementarios al Seguro de Cesantía	30
2.4 Administración y Fiscalización del Seguro de Cesantía	31
3 PROBLEMA	35
4 OBJETIVOS	36
4.1 Objetivo General	36
4.2 Objetivos Específicos	36
5 METODOLOGÍA	37
6 ANALISIS DE RESULTADOS	41
7 CONCLUSIONES	50
8 BIBLIOGRAFÍA	56
9 ANEXOS	57
9.1 Artículos Código del trabajo	57
9.2 Ejemplos del sistema de beneficio del Seguro de Cesantía	61
9.3 Datos estadísticos actuales del Seguro de Cesantía	65
9.4 Determinación de la Muestra	70
9.5 Cuestionario	73

1. RESUMEN

El tener trabajo en esta sociedad es sinónimo de tranquilidad, tanto económica como psicológica. La mayoría de las veces cuando un trabajador es despedido no cuenta con un respaldo que le permita la estabilidad monetaria mientras busca un nuevo lugar donde emplearse, es por esto que después de variados esfuerzos del Gobierno, en conjunto con sus Ministerios de Hacienda y del Trabajo, se creó la Ley N° 19.728 sobre el Seguro de Cesantía.

Esta Ley comenzó a regir el 02 de Octubre de 2002 y a partir de esta fecha toda persona contratada será afiliada en forma obligatoria, no así, para quienes estaban contratados con anterioridad a esta fecha, los que pueden afiliarse en forma voluntaria. Considerando los beneficios que otorga este sistema, la incorporación voluntaria es demasiado baja. Por este motivo se pretende evaluar el actual Sistema de Seguro de Cesantía en los trabajadores de Valparaíso, y determinar los factores que influyen en esta baja afiliación, a través de una encuesta dirigida a una muestra de estos trabajadores.

El estudio realizado pretende determinar si los factores que más inciden en la baja afiliación al Sistema de Seguro de Cesantía, de los trabajadores de Valparaíso (contratados antes del 02 de Octubre de 2002), tienen que ver principalmente con temas sociales (visión corto placista), económicos (nivel de renta), culturales (nivel educacional), falta de información y conocimientos de los beneficios del sistema.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 ASPECTOS GENERALES DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN CHILE

En términos generales, se puede afirmar que dentro de cada país la Seguridad Social se encuentra constituida como sistema. Este, a su vez, puede estar conformado por un régimen general o por un conjunto de regímenes especiales dirigidos a prevenir, curar y rehabilitar la consecuencia de los estados de necesidad derivados de las contingencias sociales, y donde se entrega cobertura a través de otorgamientos de prestaciones.

La protección respecto de las contingencias sociales ha sido una preocupación del ser humano, tan antigua como los orígenes de la civilización. Chile es uno de los países latinoamericanos pioneros en implantar un sistema general y obligatorio de la seguridad social.

En cuanto a la concepción de la seguridad social se han realizados numerosas definiciones citadas por diversos autores de las cuales podemos mencionar:

“La protección que la sociedad proporciona a sus miembros mediante una serie de medidas públicas, contra las provisiones económicas y sociales que de otra manera derivarían de la desaparición o fuerte reducción de sus ingresos; y también la protección en forma de asistencia médica y de ayuda a las familias con hijos”.¹

“Es la rama de la política socioeconómica de un país, por la cual la comunidad protege a sus miembros asegurándoles condiciones de vida, salud y trabajo suficientes, a fin de lograr mejor productividad, más progreso y mayor bienestar común”.²

¹ BOWEN, H. A. 1992. Introducción a la seguridad social. 3ª ed. Chile. Editorial Jurídica de Chile. 153p.

² HUMERES, N. H. 1994. Derecho del trabajo y de la seguridad social. 14ª ed. Chile. Editorial Jurídica de Chile. 667p.

Como fines de la seguridad social se señalan los siguientes:

1. Pretender fundamentalmente mantener condiciones de vida mínimas suficientes a todos los sectores de la población, misión que realiza a través de los sistemas de medicina social, pensiones, asignaciones familiares, crédito social, etc.;
2. Debe atender los estados de necesidad de los miembros de la comunidad;
3. Debe servir de instrumento de redistribución de rentas, el cual se realiza esencialmente a través del sistema de los fondos comunes, para los que se eroga en proporción a las rentas (erogan más, los que ganan más) y el producto se distribuye en forma igualitaria o en proporción a las necesidades.³

LA SEGURIDAD SOCIAL Y SU PROTECCIÓN A LA CESANTÍA

Como se había mencionado anteriormente, el fundamento de la Seguridad Social es la necesidad de proteger las contingencias sociales, como enfermedad, muerte, invalidez, cesantía, entre otras.

La forma que adopte el sistema de seguridad social, para aportar a minorizar los efectos sociales del desempleo, considera entre otros elementos lo siguiente:

- 1.- La protección a la cesantía deben estructurarse sobre la base de que esta es una situación transitoria y que su pretensión es proveer ingresos a un trabajador que perdió un empleo.
- 2.- La confirmación de sistemas de seguros de desempleo debe considerar que su incorporación, en tanto sean financiados por los trabajadores y empleadores en forma directa, encarecen el trabajo y desincentivan el empleo. Así, un sistema de seguro de desempleo excesivamente costoso o que limite la facultad de las empresas de dotarse a los trabajadores que su actividad puede constituirse en inmovilizador del empleo y en consecuencia ser un obstáculo para los objetivos que el mismo sistema de la Seguridad Social promueve.

³ HUMERES, N. H. 2004. Derecho del trabajo y de la seguridad social. 17ª ed. Chile. Editorial Jurídica de Chile.

Cuando un trabajador perdía su empleo por causas no imputables, ejercía su derecho a un Subsidio de Cesantía. Este, es una prestación asistencial, su financiamiento es de tipo fiscal, con bajos y decrecientes montos y sus beneficiarios son todos los trabajadores dependientes del sector privado, sea cual fuese su régimen previsional; y los trabajadores del sector público.

Por otra parte, el día 02 de Octubre de 2002, entró en vigencia un nuevo Seguro de Cesantía, el cual constituye la innovación más relevante y un paso a la modernización en materia de seguridad social de las últimas décadas, tiene por objetivo proteger al trabajador que pierde el empleo y apoyar sus esfuerzos de búsqueda y de reinserción productiva, asegurando para ello recursos monetarios y la mantención de beneficios sociales.

En este nuevo sistema cada trabajador dependiente, regido por el Código del Trabajo, tendrá una cuenta individual, donde tanto él como su empleador deberán cotizar mensualmente un porcentaje de su remuneración.

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

Más adelante se realizará una descripción detallada sobre el Sistema de Seguro de Cesantía.

RESEÑA HISTORICA

En Chile, se pueden observar periodos bien definidos en la evolución de los sistemas de protección social, es el primero, en el que se manifiestan programas de ayuda basados en beneficencia pública, especialmente para la atención médica y hospitalaria de los más pobres, que revestían formas de asistencia social con leve participación del Estado; más tarde se introducen los seguros sociales, y donde se permite el reconocimiento jurídico de la protección social; posteriormente la seguridad social entra en un periodo de transición donde se produce la transformación de un sistema con pluralidad de regimenes a uno mas uniformado; y finalmente, se llega a la etapa de modernización de la seguridad social, donde el país adopta un modelo propio,

sustentando en la libertad de elección y en el esfuerzo de ahorro de las personas, delegando además su administración en la empresa privada.

Aquí el estado tendrá un rol subsidiario, donde solo asume aquellas funciones que los particulares no son capaces de hacer y son necesarias desde el punto de vista social, corresponde realizar las labores de regulador general y garantes de las prestaciones básicas y fiscalizador del sistema.

2.2 EXPERIANCIA CHILENA EN MATERIA DE PROTECCIÓN FRENTE A LA CESANTÍA

En este punto se realizará una breve descripción de los sistemas de protección frente a la cesantía que existieron en Chile entre 1924 y 1982 y de los sistemas que actualmente están vigentes, para hacer frente a la cesantía.

2.2.1 SISTEMA DE PROTECCIÓN ANTIGUO

A. Las primeras regulaciones sobre el problema de la cesantía en Chile se produjeron en el año 1924. Este año la Ley N° 4.049, contempló el beneficio a los empleados particulares una indemnización con cargo al empleador, equivalente a tantos sueldos mensuales como fueron los años completos de servicio, cuando el empleador por un acto voluntario y por razones no imputables al trabajador, pusiere fin al contrato de trabajo.

Quedan excluidos de esta ley los siguientes asalariados:

- 1)** Aquellos cuyos servicios no sean continuos;
- 2)** Aquellos que presten sus servicios en su propio domicilio, siempre que sea distinto del patrón;
- 3)** Empleados públicos remunerados con fondos consultados en la ley de presupuestos;

- 4) Empleados de la empresa de ferrocarriles del Estado;
- 5) Empleados de labores agrícolas; y
- 6) Sirvientes domésticos.⁴

B. En el año 1936 se crea bajo la Ley N° 6.020, un fondo especial de cesantía el cual constituye el primer antecedente de protección a la cesantía, con un fondo especial para este tipo de eventos. La característica principal de dicho fondo es que los empleados contribuirán con el 1% de su sueldo mensual imponible a la formación de un fondo especial, destinado a auxiliar a los empleados cesantes. Para estos efectos, los empleadores harán el descuento respectivo, y remitirán a la Caja de Empleados Particulares las planillas correspondientes, acompañadas de las sumas recaudadas con el objetivo indicado.

C. En el año 1953 se dictó el D.F.L: N° 243, que estableció el beneficio de Indemnización por Años de Servicios a favor de los obreros cesantes, imponentes del Servicio de Seguro Social. Respecto de otros grupos de trabajadores, podemos señalar que los empresarios bancarios tenían un fondo de cesantía con regulaciones similares a la de los empleados particulares. Por su parte los empleados públicos no gozaban de subsidio de cesantía.

D. En el año 1974 se dictó el D.L N° 603, este decreto pretende uniformar los requisitos exigidos y beneficios otorgados para los trabajadores cesantes, ampliando la cobertura al sector público hasta ese momento entonces marginado de la protección ante la contingencia del despido. De este modo se pretendió dejar atrás los diversos regímenes existentes para los distintos grupos ocupacionales (trabajadores del sector privado, obreros, empleados bancarios, etc.)

En virtud de este D.L se creó un Sistema de Subsidio de Cesantía para los trabajadores del sector privado y público, el cual fue concebido con carácter transitorio hasta que se regulara un sistema único de protección por cesantía.

⁴ Revista Actualidad Jurídica N° 4. 2001. informe N° 1 de marzo de 1969 tomo 1. Editorial jurídica de Chile. Pág.9.

Si bien la aprobación de este D.L. constituyó un avance significativo en la uniformidad de la legislación social chilena en materia de protección frente a la cesantía, se mantuvieron algunas diferencias, entre el sector público y privado, fundamentalmente en los montos, financiamiento y administración de subsidio.

Monto del Subsidio: Mientras que para los empleados públicos equivalía al 75% del último sueldo percibido, para el sector privado correspondía al 75% del sueldo promedio de los últimos seis meses. Cabe destacar que el beneficio no podía ser superior al 90% de cuatro sueldos vitales ni inferior al 80% de dos sueldos vitales.

Financiamiento del Subsidio: Respecto del sector público el financiamiento era exclusivamente estatal, para atender a su pago se creó un ítem especial en el presupuesto del Ministerio de Hacienda. En el caso de los trabajadores del sector privado se financiaba a través de un fondo común que era completado con un 2% de las remuneraciones mensuales imponibles de los trabajadores, con cargo a la entidad previsional correspondiente al trabajador.

Administración del Subsidio: Los responsables de otorgar y pagar los subsidios de cesantía serán los respectivos institutos previsionales, respecto de sus propios imponentes. No obstante la Superintendencia de Seguridad Social tendría la supervigilancia y control de todas las instituciones integrantes del sistema. En el caso de los trabajadores del sector público no existe un organismo de gestión, sino que simplemente, la prestación es de cargo fiscal, y el Ministerio de Hacienda por la vía de instrucciones, establecía los mecanismos de pago y control de beneficios.

En cuanto a las características comunes del Subsidio para el sector privado y público, son:

➤ **Requisitos**

Los requisitos que se debían reunir para tener derecho al Subsidio de Cesantía eran:

- ✓ Estar cesante por causas ajenas a su voluntad.

- ✓ Tener a lo menos 12 meses continuos o discontinuos de servicio para el sector público, y de imposiciones previsionales para el sector privado, estos, dentro de los dos años anteriores a la fecha de cesantía.
- ✓ Además los trabajadores debían estar inscritos en un registro de cesantes que era, en el caso del sector privado, el que llevaba cada institución previsional y en el caso del sector público, el registro que determinará el Ministro de Hacienda.

➤ **Duración**

El subsidio se pagaba desde el primer día y hasta 90 días como máximo a quienes lo solicitaban dentro de los primeros 30 días de producida la cesantía, mientras se mantenía este estado. Los que soliciten el beneficio con posterioridad a los 30 días y dentro de los 90 días siguientes a la cesantía, devengarán subsidios desde la fecha de la solicitud y hasta que se enteren los 90 días desde que se produjo la pérdida del empleo. Además, el subsidio podrá ser ampliado por periodos de 90 días cada uno, hasta totalizar como máximo cuatro periodos; las ampliaciones procederán siempre que subsistan las condiciones existentes a la fecha del otorgamiento.

➤ **Suspensión**

No habrá derecho al beneficio si el cesante rechace sin causa justificada la ocupación ofrecida por el Servicio Nacional de Empleo, a menos que ella le hubiere permitido ganar una remuneración inferior al 50% de la última que percibió en la fecha de pérdida del empleo.

Además se suspenderá el beneficio en caso de que la solicitud contenga datos e información falsa y si la solicitud fuera presentada transcurridos el término de 90 días desde que el trabajador quedó cesante.

➤ **Beneficios Complementarios**

El trabajador mientras reciba el subsidio, mantendrá el goce de asignaciones familiares y maternas y prestaciones médicas contempladas en su respectivo régimen previsional. Cabe destacar que las instituciones previsionales integrantes del sistema aportarán al Servicio Médico respectivo, el 1% del monto de los subsidios que hubieren

pagado en el mes anterior, con cargo a las disponibilidades con que contaren para atender al pago de este beneficio.

➤ **Beneficios no Compatibles**

En cuanto a los beneficios no compatibles a la prestación del subsidio, es toda actividad remunerada, con excepción de la ocupación ofrecida por el Servicio Nacional de Empleo y con el régimen de trabajo mínimo que organiza las municipalidades para los trabajadores que se encuentren con el goce de este beneficio.

2.2.2 SISTEMA DE PROTECCIÓN ACTUALMENTE VIGENTE

Nuestra actual legislación laboral y previsional contempla tres mecanismos destinados a proporcionar recursos monetarios al trabajador cesante durante un periodo razonable de búsqueda de un nuevo empleo. Estos mecanismos de protección frente a la cesantía son: Subsidio de Cesantía, Indemnización por Despido y Seguro de Cesantía.

2.2.2.1 SUBSIDIO DE CESANTÍA

A partir de Marzo de 1982, entró en vigencia el D.L. N° 150 de la Subsecretaría de Previsión Social, donde se fija el texto refundido, coordinado y sistematizado de las normas sobre el Sistema único de prestaciones familiares y el sistema de Subsidio de Cesantía para los trabajadores de los sectores públicos y privados contenidos en los Decretos Leyes N° 307 y N° 603, ambos de 1974.⁵

El sistema de subsidio de cesantía, se caracteriza por ser de carácter asistencial, no contributivo, de duración limitada, bajo monto y de carácter decreciente.

Una de sus principales características, es que los beneficiarios son todos los trabajadores dependientes; algunos independientes afiliados al instituto de normalización previsional (taxistas no propietarios y artistas); y los trabajadores públicos.

⁵ Leyes sobre Seguridad Social <www.congreso.cl>

Dentro de los trabajadores del sector público se encontraban 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 aquellas empresas privadas y públicas, en que el Estado o sus empresas tengan aporte de capital mayoritario o en igual proporción.

Los requisitos que se deben cumplir para poder optar al Subsidio de Cesantía son las siguientes:

- ✓ Que la persona se encuentre cesante.
- ✓ Tener, a lo menos, 52 semanas o 12 meses continuos o discontinuos, de imposiciones en cualquier régimen previsional afecto al sistema, dentro de los dos años anteriores a la fecha de la cesantía.
- ✓ Estar inscritos en el registro de cesantes que deberá llevar cada institución previsional, y
- ✓ Estar inscritos en el registro de cesantes que lleva cada municipalidad con el fin de asegurarles trabajo de asistencia en beneficio de la comunidad.⁶

➤ **SUSPENSIÓN**

No habrá derecho al beneficio si el trabajador rechaza la oferta de trabajo ofrecida por el Servicio Nacional de Empleo, a menos que este trabajo le permita ganar una remuneración inferior al 50% en relación al último empleo realizado, presente información falsa para optar al beneficio o se negare a realizar el trabajo asistencial asignado por la municipalidad.

⁶ Leyes sobre Seguridad Social <www.congreso.cl>

Este beneficio será otorgado a contar de la fecha de prestación de la solicitud y se paga por cada día que el trabajador permanezca cesante, por periodos parciales equivalentes a 90 días cada uno, con un máximo de cuatro periodos. Para tener derecho al periodo completo de 360 días, el beneficiario deberá solicitar el subsidio el día que inicio la cesantía, pues los días transcurridos entre dicha fecha y la de presentación de la solicitud serán descontados del total señalado. El goce de este beneficio será suspendido cada vez que pierda la calidad de cesante; sin perjuicio de recuperarlo cuando nuevamente se adquiera tal calidad, en tal caso se proseguirá con el goce del beneficio por el tiempo que faltare para cumplir con el periodo máximo mencionado.

El subsidio de cesantía tiene los siguientes montos por los periodos que se indican:

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 (INP)

El pago se cancela por meses vencidos, en la fecha que la unidad de subsidios de la entidad (CCAF o INP) le asigne al beneficiario.

➤ **FINANCIAMIENTO Y ADMINISTRACIÓN**

Para el sector privado se financia con cargo al Fondo Único de Prestaciones de Asignación Familiar y Subsidio de Cesantía, el cual se constituye con aportes exclusivamente fiscales que se fijan en la ley de presupuestos y serán administrados por la caja de previsión, refundidas actualmente en el Instituto de Normalización Previsional; y las Cajas de Compensación de Asignación Familiar, quienes serán supervisados por la Superintendencia de la seguridad social.

Para los trabajadores del sector público, también se financiará con aportes fiscales, pero a 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.

➤ **BENEFICIOS COMPATIBLES**

El trabajador acogido al sistema mantendrá derechos a las asignaciones familiares y maternales, además de prestaciones médicas establecidas en su respectivo régimen previsional.

El subsidio de cesantía no está afecto a cotizaciones previsionales y es incompatible con la mantención de la remuneración después del empleo y con los ingresos provenientes de cualquier otra actividad, con excepción de los programas que tengan origen en los programas de absorción de cesantía que llevan a cabo las municipalidades y otras entidades estatales.

2.2.2.2 INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO

La Ley N° 19.010 que entró en vigencia el 12 de Diciembre de 1990, estableció las normas sobre terminación del contrato de trabajo y estabilidad en el empleo que con posterioridad fueron incorporados al Título V del libro I del Código del Trabajo. Este último, dispone un sistema de indemnización por la terminación del contrato, distinguiendo fundamentalmente, las causales de despido: “Actos u omisiones no imputables al trabajador (Art. N° 159 del Código del Trabajo); causales de caducidad (Art. N° 160); causales por necesidad de la empresa (Art. N° 161); y desahucio o libre despido también del Art. N° 161”.⁷

El régimen de indemnización señalado en el código del trabajo establece la existencia de tres tipos de indemnización: Indemnización por Años de Servicio; A todo Evento; y la sustitutiva del aviso previo.

a) Indemnización por Años de Servicio

Si el contrato de trabajo hubiere estado vigente un año o más y el empleador pusiere término a éste, invocando como causal las necesidades de la empresa, deberá pagar al trabajador, al momento del despido, la indemnización por años de servicios, ya sea, convencional o legal. Esta última es la que se fija en un mes de sueldo por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, con un límite máximo de 330 días de remuneración sobre un monto mensual no superior a 90 U.F.⁸

⁷ Ver Anexo N° 1

⁸ CHILE. Ministerio del Trabajo. 1994. DFL N° 1: Código del trabajo, 24 de enero de 1994. 100p.

Cabe destacar que los trabajadores con contrato vigente al 1º de Diciembre de 1990 y que hubiere sido contratado con anterioridad al 14 de agosto de 1981, tienen derecho a una indemnización por años de servicios legal sin límite máximo de los 330 días de remuneración (11 años de indemnizaciones). En cambio sí se aplicará el límite máximo a los trabajadores con contrato vigente al 1º de diciembre de 1990 y que hubieren sido contratados después del 14 de Agosto de 1981.

Además, es importante señalar que el trabajador al calificar injusto la causal de término del contrato de trabajo por parte del empleador, podrá recurrir al juzgado de Letras del Trabajo entre los 60 días hábiles transcurrido el despido, a fin de que éste así lo declare.

En caso de que el despido sea indirecto, por haber el empleador incurrido las causales de caducidad, y el juez competente lo confirme, se pagará la indemnización por años de servicio correspondiente, aumentada en un 20%. Ahora bien, si el empleador hubiese invocado causales de despido al trabajador que son perjudiciales a su honra y además el tribunal declare que el despido carece de motivos meritorios, la indemnización puede ser aumentada en 50%.

b) Indemnización a Todo Evento

El empleador y el trabajador tienen el derecho de convenir, a contar del inicio del séptimo año de la relación laboral, la sustitución de la indemnización que allí se establece por una indemnización a todo evento, esto es, pagadera con motivo de la terminación del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa que la origine, exclusivamente a lo que se refiere al lapso posterior a los primeros seis años de servicios y hasta el término del undécimo año de la relación laboral.⁹

Es necesario destacar, con relación a lo anterior, que los primeros seis años de servicio serán cubiertos por la indemnización por años de servicio legal o convencional según corresponda.

El pacto de la indemnización sustitutiva a todo evento, deberá constar por escrito y además, el aporte que es exclusivo del empleador, no podrá ser inferior al equivalente de

⁹ CHILE. Ministerio del Trabajo. 1994. DFL N° 1: Código del trabajo, 24 de enero de 1994. 100p.

un 4,11% de las remuneraciones mensuales imponibles que devengue el trabajador a partir de la fecha del acuerdo, esta última con un máximo de 90 U.F.¹⁰

Los aportes del empleador serán depositados en una cuenta de ahorro especial, abierta para estos efectos, en una Administradora de Fondos de Pensiones, además no se consideran renta para ningún efecto tributario, siempre que no excedan de un 8,33% de la remuneración imponible mensual del trabajador.

Este sistema es obligatorio, respecto de los trabajadores de casa particulares, quienes tienen el derecho a una indemnización a todo evento, cualquiera que sea la causal de despido. El financiamiento de esta indemnización correspondiente al aporte proveniente del empleador, equivalente al 4,11% de la remuneración imponible del trabajador, con un tope máximo de 11 años.

c) Indemnización Sustitutiva del Aviso Previo

Esta indemnización ha sido concebida para reparar los perjuicios que causa al trabajador la decisión inoportuna del empleador en orden a poner término al contrato de trabajo.

Esta indemnización tiene efecto cuando el despido no es comunicado con a lo menos 30 días de anticipación, sin embargo si el empleador pagase al trabajador al momento del término de la relación laboral, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada, esta quedará sin efecto.

Este tipo de indemnización tiene efecto en los siguientes casos:

- ✓ Cuando el empleador invoque la causal necesidad de la empresa.
- ✓ Término del contrato de trabajo de los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, están dotados, a lo menos, de facultades generales de administración (desahucio o libre despido).

¹⁰ CHILE. Ministerio del Trabajo. 1994. DFL N° 1: Código del trabajo, 24 de enero de 1994. 100p.

- ✓ Trabajadores despedidos de casa particular.

- ✓ Trabajadores despedidos que tenían cargos o empleos de exclusiva confianza del empleador.

2.2.2.3 SEGURO DE CESANTÍA

Finalmente y después de muchos intentos y variados esfuerzos legislativos por crear una propuesta coherente y eficaz de apoyo a los cesantes, el gobierno del Presidente Ricardo Lagos Escobar presentó el proyecto de Ley sobre un Seguro de Cesantía, que fue enviado a la comisión del Trabajo de la Cámara de Diputados; y después de una larga tramitación, ya es una realidad mediante la promulgación y publicación en el Diario Oficial, el 14 de Mayo del 2001 de la Ley Nº 19.728 sobre el Seguro de Cesantía para el trabajador dependiente, regido por el Código del Trabajo.

2.3 DESCRIPCIÓN Y ANALISIS DEL SEGURO DE CESANTÍA

2.3.1 SEGURO DE CESANTÍA

En aspectos generales el Seguro de Cesantía es un instrumento de seguridad social creado mediante la ley Nº 19.728, publicada en el Diario Oficial el 14 de Mayo de 2000 y vigente desde el 02 de Octubre de 2002, que tiene como objetivo proteger a los trabajadores dependientes regidos por el código del trabajo, cuando estos se enfrentan a la cesantía y apoyarlos en la búsqueda de trabajo por medio de la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL).

El sistema otorga protección a los trabajadores cualquiera sea la causal que origine el término del empleo y opera mediante un esquema que combina cuentas individuales de cesantía financiadas por el trabajador, por el empleador y un fondo solidario financiado por el empleador y el Estado.

2.3.2 PERSONAS PROTEGIDAS

Estarán sujetos al seguro los trabajadores dependientes con contrato indefinido, a plazo, por obra o faena que inicien o reinicien actividades laborales con posterioridad a la entrada en vigencia de la presente ley.¹¹

Existe una diferencia entre los trabajadores dependientes contratados antes del 02 de Octubre de 2002 de aquellos contratados con posterioridad a esta fecha.

- ✓ Los trabajadores dependientes contratados antes de la entrada en vigencia del seguro, tienen la opción de optar o no al sistema, ya que no tienen la obligación de afiliarse al Seguro de Cesantía y además no requiere la autorización del empleador solo basta con su decisión. Si se incorpora, el trabajador deberá cotizar el respectivo porcentaje sobre su remuneración imponible y además no se verá afectado con respecto a la antigüedad en el empleo para efecto de contabilizar la indemnización por años de servicios.
- ✓ Los trabajadores contratados con posterioridad a la entrada en vigencia del sistema se incorporaran automáticamente al régimen, estando obligados a cotizar los respectivos porcentajes sobre su remuneración imponible.

Por ley los trabajadores que no están sujetos al Seguro de Cesantía son:

- ✓ Los trabajadores de casa particular, ya que están acogidos a otro tipo de protección.
- ✓ Los trabajadores sujetos a contratos de aprendizajes.
- ✓ Los menores de 18 años de edad, hasta que los cumplan.

¹¹ CHILE. Ministerio del Trabajo. 2000. Ley N° 19.728: Seguro de Cesantía. 14 de Mayo de 2000.

- ✓ Los trabajadores que tienen la calidad de pensionados, salvo que, en caso de estos últimos se hubiere otorgado por invalidez parcial.
- ✓ Los empleados públicos, pues para ellos rige el estatuto administrativo.
- ✓ Los funcionarios de las fuerzas armadas y de orden.

2.3.3 FINANCIAMIENTO DEL SEGURO DE CESANTÍA

De acuerdo al financiamiento y prestaciones de este seguro existen dos regímenes: el **Régimen Especial** que contempla a todos los trabajadores con contrato a plazo fijo por obra o faena y el **Régimen General** que contempla a todos los trabajadores con contrato laboral indefinido.

FINANCIAMIENTO RÉGIMEN ESPECIAL

En el siguiente cuadro se muestra el esquema del régimen especial

Cuadro N° 2: Esquema “Régimen Especial”



FUENTE: ADMINISTRADORA DE FONDO DE CESANTÍA (AFC)

En este régimen los trabajadores no tienen la obligación de cotizar un % de su remuneración imponible aquí el empleador es el único que tiene la obligación de cotizar mensualmente un 3% de la remuneración imponible, con tope de 90 U.F. dicho porcentaje pasará a abonar la Cuenta Individual por Cesantía del trabajador.

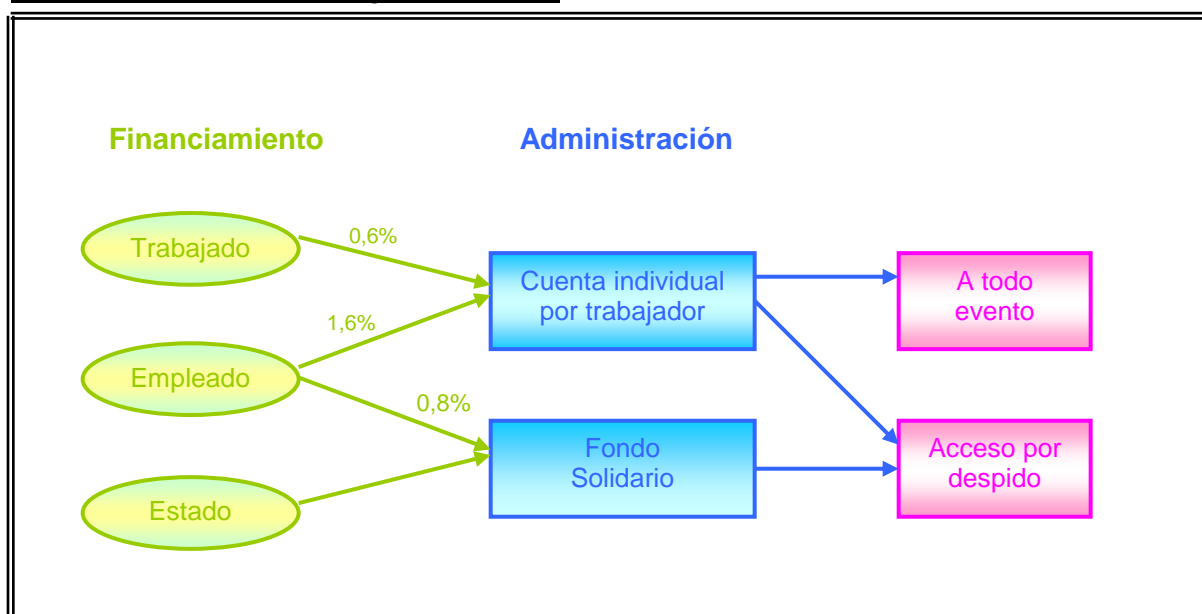
Los trabajadores contratados a plazo o para una obra, trabajo o servicio determinado retirarán en un solo giro el total acumulado en la cuenta individual por cesantía, una vez acreditada la terminación del contrato de trabajo y un mínimo de 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro a que hubieran tenido derecho.¹²

Una vez que el contrato a plazo fijo se transforme en indefinido, se aplicará el régimen general, es decir el trabajador y empleador quedarán afectos a cotizar de la remuneración imponible el 0,6% y el 2,4% respectivamente.

FINANCIAMIENTO RÉGIMEN GENERAL

En el siguiente cuadro se muestra el esquema del régimen General

Cuadro N° 3: Esquema "Régimen General"



FUENTE: ADMINISTRADORA DE FONDO DE CESANTÍA (AFC)

En este tipo de régimen el sistema se financia en forma tripartita, es decir, en su financiamiento intervienen tres agentes, trabajador, empleador y el Estado.

¹² CHILE. Ministerio del Trabajo. 2000. Ley N° 19.728: Seguro de Cesantía. 14 de Mayo de 2000.

Los trabajadores afiliados (solo contrato indefinido), deben aportar obligatoriamente una cotización mensual equivalente a un 0,6% de sus remuneraciones imponibles, con un tope de 90 U.F. y con un máximo de 11 años (en cada relación laboral), la cual será destinada exclusivamente a la formación de su cuenta de Capitalización Individual por Cesantía. De esta manera se forma un sistema de ahorro obligatorio para el trabajador.

Todas las cotizaciones tienen carácter de previsional y son deducibles de efectos de tributación, es decir, las cotizaciones no constituyen renta para efectos tributarios, por lo que su monto queda exento del pago de impuestos a la renta.

Cuando el trabajador desempeñe dos o más empleos, deberá cotizar por cada una de las remuneraciones, y en cada una de estas remuneraciones un tope de 90 U.F. Por cada relación laboral se registrará una cuenta individual por cesantía.

El aporte del empleador, está compuesto por una cotización del 2,4% de la remuneración imponible del trabajador, donde un 1,6% se abona a la cuenta individual por cesantía del respectivo trabajador y el 0,8% restante ingresa a un fondo de reparto denominado Fondo de Cesantía Solidario, que es un fondo destinado a complementar las prestaciones en los casos que los fondos de las cuentas individuales sean insuficientes.

Por otro lado, el empleador debe asumir diversas obligaciones adicionales al enterar las cotizaciones:

* Comunicar la iniciación o cesación de actividades de sus trabajadores a la Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía, en adelante (A.F.C.), dentro de los 15 días de iniciada o terminada la citada relación laboral. El empleador que no cumpla esta obligación tendrá una multa a beneficio fiscal equivalente a 0,5 U.F.

* Las cotizaciones, tanto a cargo del empleador, como del trabajador deberán ser pagadas a la A.F.C por el empleador o por la entidad pagadora de subsidios por incapacidad laboral, en su caso, dentro de los primeros 10 días del mes siguiente a aquel en que se devengaron las remuneraciones o subsidios.

* Para el caso de no enterar las correspondientes cotizaciones, el empleador o sociedad pagadora de subsidios debe efectuar un reconocimiento de la deuda a la entidad administradora dentro del mismo plazo previsto para el pago de éstas. Si no presentan el reconocimiento, o si este es incompleto o erróneo, serán sancionados con una multa a beneficio fiscal de 1 U.F. por cada trabajador.

Por su lado **el Estado** debe aportar anualmente, después del sexto año de funcionamiento del sistema, un total de 225.792 unidades tributarias mensuales (U.T.M.), las que se enterarán mediante 12 cuotas mensuales de 18.816 U.T.M. con relación al aporte durante el primer año de operación del Seguro ascenderá a 32.256 U.T.M.

Esta cifra cambiará anualmente en función de la cobertura de las cotizaciones al Seguro que se registren en el año anterior.

2.3.4 PRESTACIONES CONTEMPLADAS EN EL SEGURO DE CESANTÍA

Para analizar las prestaciones contenidas en la Ley de Seguro de Cesantía es importante primero distinguir entre las prestaciones originadas de la Cuenta Individual por Cesantía y aquellas originadas en el Fondo Solidario de Cesantía.

En términos generales, se puede decir, que para los trabajadores contratados a plazo indefinido los beneficios van a depender de las causales de despido, pudiendo efectuar retiros de su cuenta individual o solicitar desde el Fondo Solidario de Cesantía. En cambio, los trabajadores con contrato a plazo fijo, tienen solo derechos a los beneficios provenientes de su cuenta individual y no a los del fondo solidario.

2.3.4.1 PRESTACIONES CON CARGO A LA CUENTA INDIVIDUAL POR CESANTÍA

Las prestaciones por vía Cuenta Individual consisten en el retiro de sus fondos acumulados hasta en cinco giros mensuales, según correspondan, cualquiera sea la causal invocada por el empleador para despedir al trabajador, por esta razón que se dice que el Seguro de Cesantía es a “todo evento”.

Para poder hacer uso del Seguro de Cesantía, el trabajador debe cumplir con los siguientes requisitos:

- ✓ Que el contrato de trabajo haya terminado por las causales del artículo N° 159 con excepción de los números 3 y 4, artículo N° 160, 161, 171, todos ellos del código del trabajo.¹³
- ✓ El trabajador afiliado debe tener como mínimo 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas en su cuenta individual.

Si el trabajador ha cumplido con los requisitos señalados con anterioridad, tiene derecho a retirar los fondos de su Cuenta Individual por Cesantía, por medios de giros que irán en directa proporción al tiempo de cotización. Además por cada año de cotización o fracción superior a 6 meses, el trabajador cesante tiene la facultad de realizar un giro, con un tope máximo de cinco.

El trabajador que tenga derecho a realizar un solo giro, podrá retirar todos los fondos acumulados, pero aquellos que tenga derecho a más de un giro se deberán determinar de la siguiente manera:

El primer giro será:

Cuadro N° 4: "Determinación del monto del giro"

$\text{Monto del primer giro} = \frac{\text{Saldo de la Cuenta Individual}}{\text{Factor}}$

Fuente: Ley 19.728, (Seguro de Cesantía), 2002

¹³ Ver anexo N° 1

El factor se aplicará considerando la siguiente tabla:

Cuadro N° 5

“Factores de aplicación a los giros”

Nº de giros que tienen derecho	Factor
2	1,9
3	2,7
4	3,4
5	4

Fuente: Ley 19.728, (Seguro de Cesantía), 2002

Después de haber calculado el monto del primer giro, los siguientes se calcularán Como se describe a continuación:

- Monto 2º giro = Monto 1er giro x 90%
- Monto 3º giro = Monto 1er giro x 80%
- Monto 4º giro = Monto 1er giro x 70%
- Monto 5º giro = saldo pendiente

Por otra parte, si el trabajador pierde la calidad de cesante, antes de agotarse la totalidad de los giros a que tiene derecho; o no alcanza a retirar el primero; o que habiendo terminado una relación laboral mantenga otra, puede optar por las siguientes opciones:

- ✓ Retirar el monto correspondiente a la prestación a que hubiese tenido derecho en el mes siguiente, en el caso de haber permanecido cesante.
- ✓ Mantener dicho saldo en su cuenta individual por cesantía.

2.3.4.2 PRESTACIONES CON CARGO AL FONDO SOLIDARIO DE CESANTÍA

Cuando un trabajador es despedido por causales indemnizables, éste tendrá opción de acceder a los beneficios tanto de su cuenta individual, como de los fondos solidarios.

Para tener la opción de recibir las prestaciones del Fondo Solidario de Cesantía, los trabajadores deben cumplir con ciertos requisitos:

- ✓ Haber sido despedido por las causales de necesidad de la empresa, o por un caso fortuito o de fuerza mayor.
- ✓ Registrar 12 cotizaciones mensuales continuas en el Fondo Solidario de Cesantía en el periodo inmediatamente anterior al despido.
- ✓ Encontrarse cesante al momento de la solicitud.
- ✓ Que los recursos de su Cuenta Individual por Cesantía sean insuficientes para obtener un pago por cesantía por los periodos, porcentajes y montos señalados en la Ley 19.728 sobre Seguro de Cesantía.
- ✓ No haber recibido prestaciones, con cargo al Fondo Solidario de Cesantía más de dos veces en un período de cinco años, de este modo se resguarda de un posible mal uso por parte de aquellos trabajadores que quieren abusar de estos fondos.

Para poder efectuar los cálculos de los giros mensuales con cargo a este fondo, se debe utilizar el siguiente cuadro:

Cuadro N° 6

“Modalidad de prestaciones con cargo al fondo solidario”

Meses	Porcentajes del Promedio Remuneraciones Últimos 12 meses	Valor Superior	Valor Inferior
Primero	50%	\$ 125.000	\$ 65.000
Segundo	45%	\$ 112.500	\$ 54.000
Tercero	40%	\$ 100.000	\$ 46.000
Cuarto	35%	\$ 87.500	\$ 38.000
Quinto	30%	\$ 75.000	\$ 30.000

Fuente: Ley 19.728, (Seguro de Cesantía), 2002

Las prestaciones serán por cinco meses, las que corresponderán al porcentaje del promedio de las remuneraciones devengadas por el trabajador en los 12 meses anteriores al despido, indicando en la segunda columna del cuadro.

Si el promedio de remuneración de los trabajadores de los últimos 12 meses anteriores al despido multiplicado por el porcentaje del mes correspondiente al pago del beneficio, es mayor o menor a los valores de la tercera y cuarta columna, respectivamente, el pago del beneficio corresponderá afectivamente a los valores señalados en dichas columnas para los meses correspondientes.

LIMITACIONES ESPECIALES

Existen limitaciones especiales para el goce de las prestaciones con cargo al fondo solidario, las cuales se señalan a continuación:

1. El valor total de los beneficios a pagar con cargo al Fondo Solidario en un mes determinado, no podrá exceder el 20% del valor acumulado en el fondo al último día del mes anterior. De excederse dicho porcentaje el beneficio que se deba pagar a cada afiliado se disminuirá proporcionalmente, conforme al valor total de beneficios que pueda financiar el Fondo Solidario de Cesantía.

2. No habrá derecho a la prestación en caso que el cesante rechazare, sin causa justificada, la ocupación que le ofrezca la respectiva Oficina Municipal de Intermediación Laboral (O.M.I.L.), siempre y cuando ella le permita ganar una remuneración igual o superior al 50% de la última remuneración devengada en el empleo anterior, de igual manera si el beneficiario rechazare una beca de capacitación ofrecida y financiada por el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.
3. El derecho es totalmente incompatible con cualquier actividad remunerada del trabajador. Con excepción de la actividad ofrecida por la O.M.I.L. además cesará automáticamente la prestación, una vez que el trabajador haya obtenido un nuevo empleo.
4. Las personas que obtuvieron mediante simulación o engaño las prestaciones a cargo del presente fondo y quienes de igual forma obtuvieron un beneficio mayor al que les correspondía, serán sancionados con reclusión menor en su grado mínimo a medio.

2.3.5 SITUACIONES ESPECIALES

1.- FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

En esta situación los fondos de la Cuenta Individual por Cesantía se pagarán a personas que el trabajador haya asignado al momento de afiliarse al sistema, que son el cónyuge, hijos o padres del afiliado en el orden indicado, si no hubiera designado a nadie más. El fondo acumulado en la cuenta individual, se entregará en un solo giro a la persona que corresponda.

2.- JUBILACIÓN DEL TRABAJADOR

Los trabajadores que se pensionen por cualquier causa, con excepción de los afiliados pensionados por invalidez parcial, podrán disponer en un solo giro de los fondos acumulados en su cuenta individual por cesantía.

3.- RELACIÓN ENTRE PRESTACIONES POR SEGURO DE CESANTÍA Y LAS INDEMNIZACIONES POR AÑOS DE SERVICIOS

Los trabajadores que tengan derecho a una indemnización legal por término del contrato de trabajo, no pierden los beneficios que otorga el Seguro de Cesantía, es decir, existe una compatibilidad e independencia de los derechos establecidos en el Seguro de Cesantía con las prestaciones por concepto de Indemnización por Años de Servicios.

El empleador al realizar el pago de la Indemnización por Años de Servicio, podrá imputar a dicho pago el saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por sus cotizaciones (1,6%), más su rentabilidad y deducidos los costos de administración que correspondan.

4.- LICENCIAS MÉDICAS

El trabajador que se encuentre con licencia médica y esté afiliado al seguro de cesantía, la cotización del 0,6% la entera la entidad pagadora del subsidio de incapacidad laboral (ISAPRE, FONASA, MUTUALES), durante el tiempo que dure la licencia. Por su parte el trabajador hace su aporte de 0,6% en base a la renta imponible por los días trabajados en el mes de la licencia.

Con respecto al empleador este debe cotizar el 2,4% o 3% según corresponda, dependiendo del tipo de contrato, en base a la remuneración imponible del mes anterior al inicio de la licencia.

2.3.5 BENEFICIOS COMPLEMENTARIOS AL SEGURO DE CESANTÍA

Los afiliados que están recibiendo pagos provenientes del Seguro de Cesantía seguirán teniendo derecho a los beneficios sociales, tales como:

1.- Beneficio de Salud (FONASA): Los trabajadores que reciben el beneficio del Seguro de Cesantía, seguirán percibiendo los beneficios de Salud mientras obtengan los beneficios del seguro, como máximo por cinco meses.

Los trabajadores temporeros, que son aquellos contratados por obra, faena o servicio, percibirán beneficios de salud por doce meses, si registran al menos seis cotizaciones en el sistema previsional.

Los trabajadores con contrato a plazo por turno o jornada diaria percibirán beneficios por un lapso de seis meses, si registran sesenta días (dos meses) de cotizaciones al sistema previsional en los doce meses calendarios anteriores.

2.- Beneficio de Asignación Familiar: Los afiliados que tengan derecho a las prestaciones del Fondo Solidario de Cesantía, que al momento de quedar cesantes perciban asignaciones familiares en calidad de beneficiario, podrán continuar recibiendo dicho beneficio, por los mismos montos que estaban recibiendo a la fecha del despido, mientras reciban los respectivos pagos mensuales de cesantía. (Esto es válido solo si se trata de beneficiarios de los dos primeros tramos de asignación)

3.- La obtención del beneficio con cargo al Fondo Solidario de Cesantía será compatible con otros beneficios económicos que otorguen o se obtengan, con los requisitos pertinentes, a través de las municipalidades. La excepción a lo anterior son los beneficios otorgados a cuenta del Subsidio de Cesantía, que significa que los trabajadores cesantes que se hayan incorporado por exigencia legal al Seguro de Cesantía y aquellos que hayan optado por incorporarse voluntariamente a dicho sistema, no podrán acceder a los beneficios del citado derecho.

2.4 ADMINISTRACIÓN Y FISCALIZACIÓN DEL SEGURO DE CESANTÍA

❖ ADMINISTRACIÓN

La administración consiste, básicamente, en administrar cada cuenta individual de los trabajadores y el Fondo Solidario, invertir dichos recursos y finalmente administrar efectivamente el otorgamiento y pago de las prestaciones que contempla el sistema.

Estos recursos podrán ser invertidos sólo en instrumentos financieros que el sistema de pensiones autorice para sus fondos tipo E. La característica de estos fondos es que son de renta fija, con un nivel de renta bajo y entregan una rentabilidad esperada de baja variabilidad.

❖ **ADMINISTRACIÓN DEL SEGURO DE CESANTÍA**

Para decidir quien administra el Seguro de Cesantía se organizó una licitación pública. Solamente presentaron propuestas el “Consortio Providencia”, integrado por las Administradoras de Fondos de Pensiones; La caja de Compensación los Andes y una organización representada por Seguros Interamericana.

Después de haber ganado la adjudicación, el Consortio Providencia se Constituyó en sociedad anónima bajo la razón social de “*Sociedad Administradora de Fondos de Cesantía de Chile S.A. (A.F.C.)*”.

❖ **FISCALIZACIÓN**

Existen dos entidades controladoras de la administración y el sistema en general del Seguro de Cesantía, primero es la Superintendencia de AFP que es el fiscalizador y regulador del sistema representante del Estado y la segunda, es la comisión de usuarios conformada para llevar un control interno de todas las funciones de la sociedad administradora.

a) Superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones

La superintendencia no solo fiscaliza y supervisa, sino que también, tiene una función normativa, pues tiene la facultad de emitir circulares de instrucción (disponible en www.safp.cl) de carácter obligatorio, que claramente deben ser subordinadas de la normativa legal.

En cuanto a las áreas de control de la superintendencia de Administradoras de Fondos de Pensiones se encuentran la administración de las Cuentas individuales, la inversión de los recursos y la calidad del servicio.

b) Comisión de Usuarios

Esta comisión tiene como función velar por los intereses de los trabajadores y empresarios, así como velar por la correcta administración y operación de los fondos de cesantía.

La comisión está compuesta por 7 miembros:

- ✓ 3 representantes de los trabajadores, designados por la Central Unitaria de Trabajadores (C.U.T.), los cuales son:
 - José San Francisco, de la SONAMI
 - Hernán Mena, de la SOFOFA
 - Cristián Boetsch, de la Cámara Chilena de la Construcción.

- ✓ 3 representantes de los empleadores, designados por la Confederación de la Producción y del Comercio (C.P.C.) quienes son:
 - Arturo Martínez Molina
 - Hernán Bravo Aravena
 - Guillermo Scherping Villegas

- ✓ y un académico, designado por el Presidente de la República.
 - Joseph Ramos, Decano de la Facultad de Economía de la Universidad de Chile

Podemos decir que la comisión tiene un papel netamente informativo, pues no tiene la función de intervenir en las normativas, ni de sancionar en caso de deficiencia, sólo puede dar a conocer y solicitar toda información pertinente para asegurar la correcta administración.

Cabe señalar que los nombres citados con anterioridad corresponden a las personas que conforman la comisión de usuarios a la fecha de la presente tesis.

❖ **RELACIÓN DEL SEGURO DE CESANTÍA Y LA BOLSA NACIONAL DE EMPLEO**

El 23 de Abril entró en funcionamiento la Bolsa Nacional de Empleo que es un complemento esencial y natural del Seguro de Cesantía, cuyo objetivo es contribuir a la rápida reinserción del trabajador al mercado del trabajo (este o no afiliado al Seguro de Cesantía), es decir, acortar los periodos de desempleo por la vía de facilitar y hacer más expedito el encuentro de la demanda con la oferta de trabajo y además por medio de la capacitación entregada al trabajador cesante otorgar nuevas habilidades y así apoyar la reducción del desempleo en Chile.

La Bolsa Nacional de Empleo es un sistema electrónico que conecta la oferta con la demanda de trabajo el cual será operado por un comienzo por la Oficinas Municipales de Intermediación Laboral (OMIL), y en el futuro por otros medios privados.

3. PROBLEMA

A consecuencia del gran problema de cesantía que ha surgido en los últimos años en nuestro país, el gobierno se ha visto obligado a crear un sistema que proteja a los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo. De esta manera se creó la Ley N° 19.728 (publicada en el Diario Oficial el 14 de mayo de 2000), que trata de un nuevo sistema de Seguridad Social llamado Seguro de Cesantía, que entró en vigencia el 02 de Octubre de 2002, y a partir de ese momento la incorporación al Seguro de Cesantía será obligatoria. Por lo tanto, todo trabajador que sea contratado después de esa fecha será afiliado automáticamente al sistema, pero para quienes están contratados con anterioridad, esta afiliación será voluntaria.

A pesar que el seguro de cesantía ofrece diferentes beneficios para los trabajadores que se encuentran afiliados, actualmente existe una baja incorporación de aquellas personas que pueden inscribirse en forma voluntaria.

La presente tesis pretende evaluar el actual Sistema de Seguro de Cesantía a Mayo de 2006, y así obtener información sobre los factores que influyen en la baja afiliación de los trabajadores de Valparaíso, que pudiendo tomar el seguro en forma voluntaria no lo hacen. De la misma manera se pretende que esta información nos permita generar estrategias que pueden ser tomadas por las entidades encargadas del Sistema de Seguro de Cesantía para lograr aumentar este porcentaje.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

- 1) Evaluar la situación actual del Sistema de Seguro de Cesantía en los trabajadores de Valparaíso

4.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 1) Determinar las debilidades y fortalezas del Seguro de Cesantía
- 2) Determinar los factores que influyen en la baja afiliación de aquellos trabajadores que pudiendo tomar el seguro en forma voluntaria no lo hacen, a través de un cuestionario.

5. METODOLOGIA

La investigación será de tipo descriptivo

Etapa 1: Recolección de antecedentes

- Buscar información sobre el Seguro de Cesantía por medio de Internet, en páginas relacionadas con el seguro de cesantía como: AFC, SAFP, entre otras. Además recopilar información mediante entrevistas a diferentes personas que tengan relación con el seguro de cesantía, como la OMIL.
- Revisar bibliografía sobre los anteriores sistemas de protección a la cesantía, a través de libros y leyes.
- Revisar bibliografía sobre el seguro de cesantía, a través de libros, leyes y tesis
- Revisar antecedentes estadísticos sobre el funcionamiento del actual sistema de seguro de cesantía
- Recopilación de información por medio de AFP

Etapa 2: Sistematización de la información y determinación de la muestra

- Ordenar la información obtenida
- **Población:** trabajadores asalariados de la Región de Valparaíso
- Establecimiento de criterios para seleccionar la muestra
- Los criterios serán los siguientes: que sean trabajadores dependientes de la Comuna de Valparaíso, Quinta Región, cualquiera sea el cargo que desempeñe y el sexo que tenga.
- Determinación del tamaño de la muestra

Muestra: 120 trabajadores asalariados de Valparaíso¹⁴.

¹⁴ Ver anexo N° 4

- Variables e indicadores

Variables	Indicadores
Social y cultural	Nivel de estudios: Enseñanza Básica incompleta Enseñanza Básica completa Enseñanza media incompleta Enseñanza media completa Estudios técnicos profesional incompleto Estudios técnicos profesional completo Estudios universitarios incompletos Estudios universitarios completos
Económico	Remuneración percibida: Entre 127.500 – 250.000 Entre 250.001 – 350.000 Entre 350.001 – 500.000 Entre 500.001 y más
Información del Sistema	La información la obtuvo por medio: La empresa donde trabaja Las AFPs Charlas de instituciones encargadas Sus propios medios La información es de fácil acceso
Conocimiento del Sistema	La entrada en vigencia Beneficios que ofrece Como incorporarse Donde realizar el tramite
Costo - beneficio	Se considera que afiliarse constituye un costo
Seguro de Cesantía (funcionamiento y conocimiento)	Ha hecho uso del seguro de cesantía Los giros se efectuaron en forma oportuna El seguro de cesantía es útil; porque , en que utilizó el dinero recibido

OMIL (funcionamiento y conocimiento)	<p>Está inscrito en la OMIL; por que Conoce sus beneficios</p> <p>La OMIL le ha ofrecido: Empleo Capacitación</p> <p>Este empleo lo obtuvo por: La OMIL Sus propios medios</p>
--------------------------------------	--

Etapa 3: Elaboración y aplicación del instrumento

- Elaboración del cuestionario para los trabajadores de Valparaíso
- Validación del cuestionario, por personas expertas en el tema, para reafirmar la correcta formulación de las preguntas y de los objetivos a medir
- Aplicación del cuestionario validado a los trabajadores de Valparaíso

Etapa 4: Análisis de resultado y redacción del informe

- Tabulación de la información obtenida en el cuestionario y presentación a través de gráficos y tablas
- Interpretación de la información obtenida, desde el punto de vista social, cultural y económico
- Elaboración de informe escrito, de acuerdo a lo establecido

6. ANALISIS DE RESULTADOS

En los siguientes cuadros y gráficos se detalla la información general de las personas encuestadas

1) Tabla Nº 1: Edad y Sexo

Años	Femenino	Masculino
entre 18 – 29	32,5%	21,7%
entre 30 – 45	10,8%	26,6%
entre 46 – 60	1,7%	6,7%
entre 60 y más	0%	0%

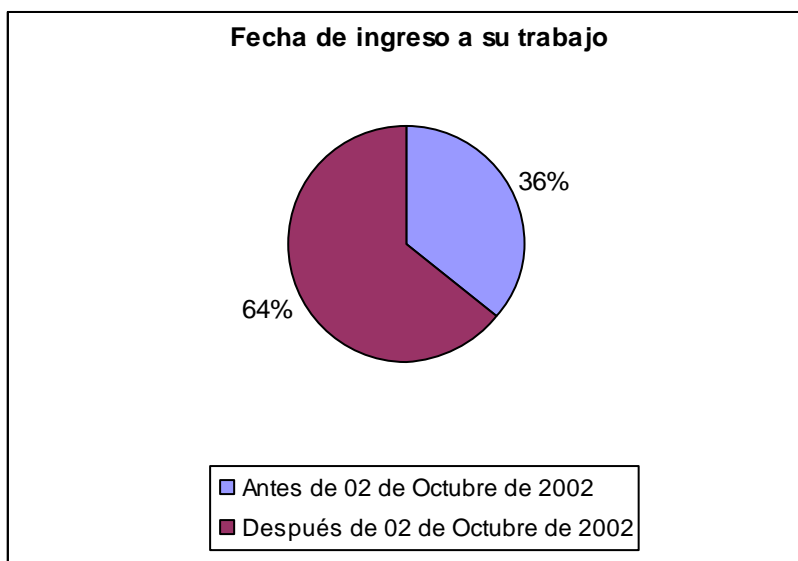
2) Tabla Nº 2: Nivel de Estudios

	Incompletos	Completos
Enseñanza básica	0%	5%
Enseñanza media	11,7%	32,5%
Estudios técnicos profesional	10,8%	16,6%
Estudios universitarios	11,7%	11,7%

3) Tabla Nº 3: Tipo de Contrato y Remuneración

Remuneración	Tipo de Contrato		
	A plazo fijo	por obra o faena	Indefinido
Entre 127.500 - 250.000	24,2%	8,3%	20%
Entre 250.001 - 350.000	5%	9,2%	13,3%
Entre 350.001 - 500.000	0%	0%	13,3%
Entre 500.001 y más	1,7%	0%	5%

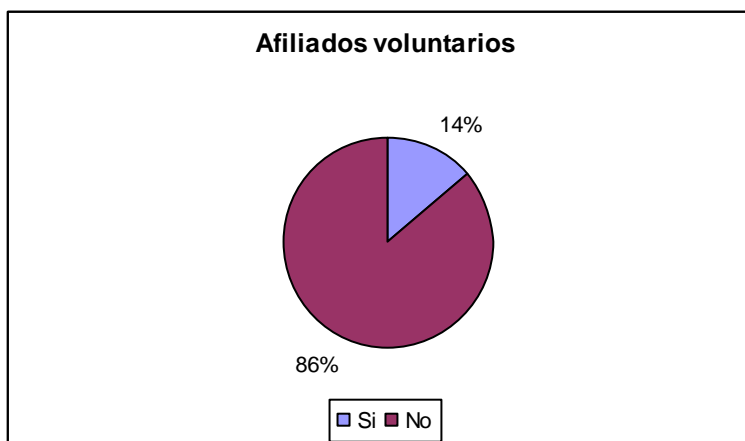
4) GRAFICO N° 1:



Tal como lo muestra el gráfico del total de trabajadores encuestados, el 36% de ellos tenían contrato antes del 02 de Octubre de 2002 y 64% estaban contratados con posterioridad a esta fecha.

Se hace esta separación ya en esta fecha comenzó a regir este seguro, por lo tanto toda persona que haya tenido contrato con anterioridad a esta fecha se pueden afiliar en forma voluntaria, no así para quienes sean contratadas con posterioridad a la entrada en vigencia del Seguro de Cesantía, quienes están obligados a afiliarse por ley, es decir quedan automáticamente inscritos una vez que hayan firmado un contrato de trabajo.

5) GRAFICO N° 2:

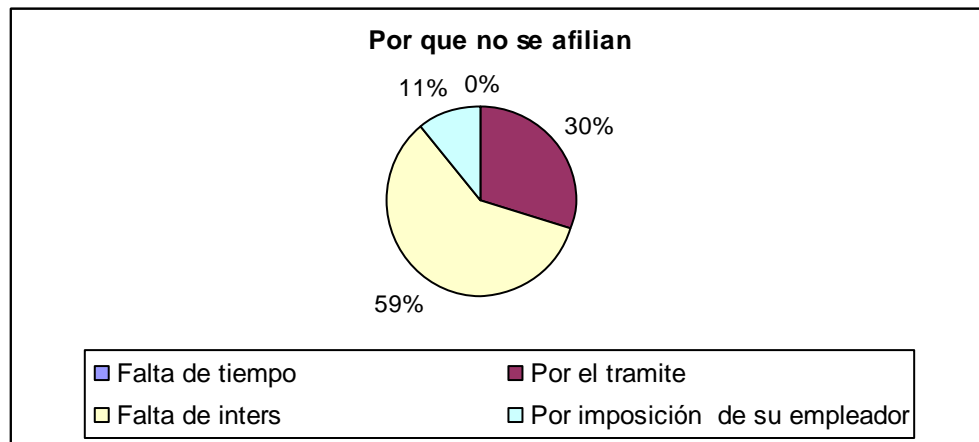


Por lo tanto, el 36% mencionado con anterioridad, que representa 43 trabajadores encuestados, de ellos el 86% no está afiliado al Seguro de Cesantía y solo un 14% si esta afiliado en forma voluntaria.

Cabe mencionar que al comenzar a realizar esta tesis los informes estadísticos (a mayo 2004) que son publicado por la AFC en su pagina Web, señalaban que del 100% de los afiliados al Seguro de Cesantía solo el 3% (76.643 trabajadores)) corresponde a afiliados voluntarios y el 97% (2.728.546), corresponde a afiliación obligatoria. (Datos a nivel nacional).

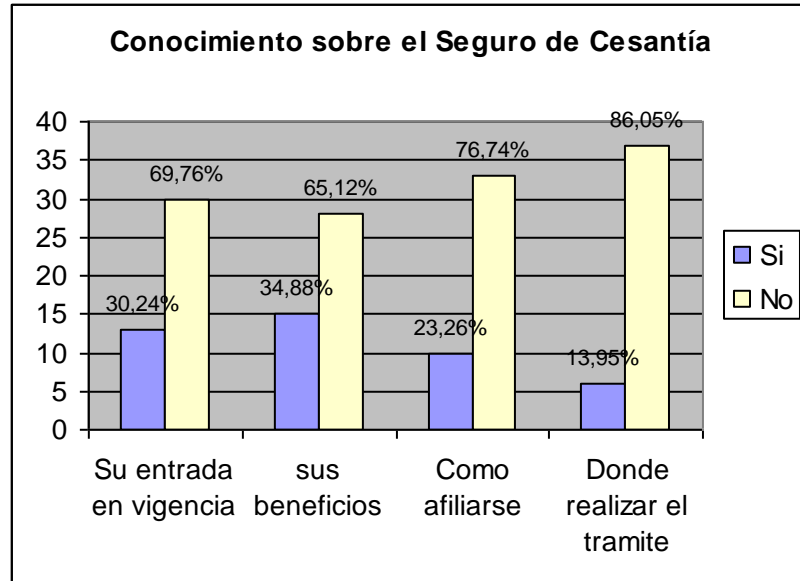
Por lo tanto de acuerdo a los resultados de la encuesta nos ratifica que la afiliación voluntaria es demasiada baja ya que el 86% que se pueden afiliarse no lo están haciendo.

6) GRAFICO Nº 3:



De acuerdo a los datos obtenidos, se puede concluir que el factor que más incide en la no contratación del seguro es la falta de interés con un 59%, seguido por los que no han querido afiliarse por el tramite que este significa, los que alcanzan el 30%, por último con un 11% se encuentran los que no se han afiliado por imposición de su empleador.

7) GRAFICO N° 4:



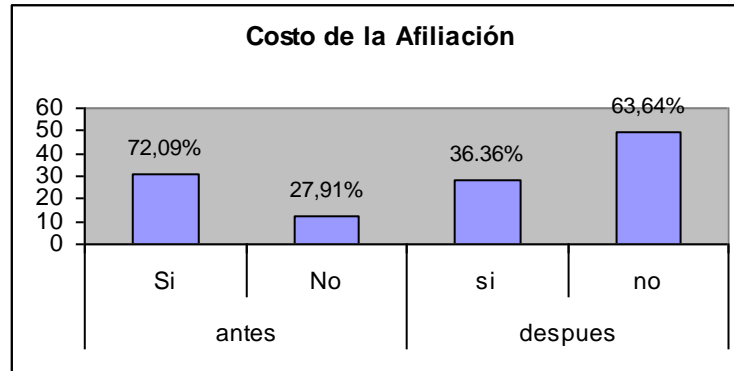
La mayoría de las personas que ingresaron a sus trabajos antes de 2002, tienen un conocimiento mínimo sobre este seguro, en cuanto a su entrada en vigencia, sus beneficios, como afiliarse, y donde realizar el trámite, siendo este ultimo el que menos conocen alcanzando un 86,05%.

Con respecto de las personas que se encontraban afiliadas cabe destacar que el 71,4% no tienen un conocimiento de la entrada en vigencia y el 58,4% no sabe donde realizar el trámite, pero si un 63,6% conocían sus beneficios y un 51,9% saben como afiliarse.

En relación a las personas que conocían los beneficios del Seguro de Cesantía, la mayor parte de ellos, es decir un 71,8% obtuvieron información sobre el seguro mediante sus propios medios, principalmente por la navegación en Internet.

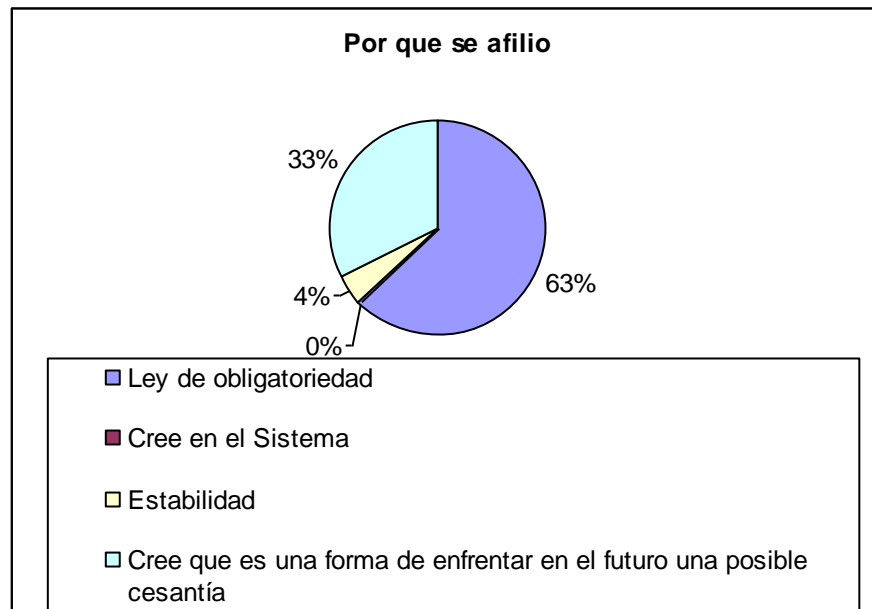
Considerando el 100% de las encuestas un 77,5% concuerdan en que la información sobre el seguro es poca y de difícil acceso.

8) GRAFICO N° 5:



El 72,09% de las personas que entraron antes de 2002, consideran que el seguro es un costo para ellos, en cambio la perspectiva de los que entraron después es distinta, ya que un 63,64% considera que el seguro de cesantía no implica un costo.

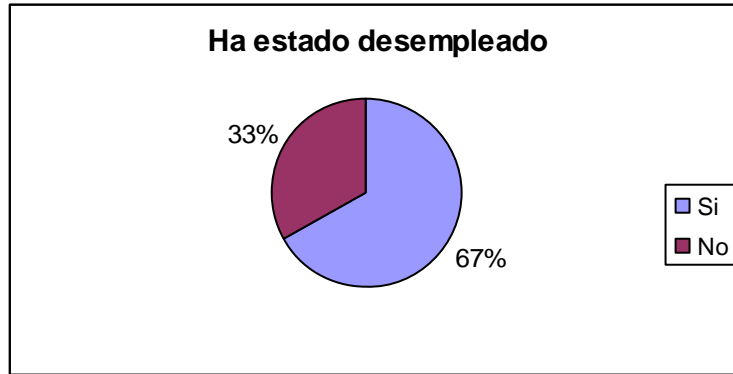
9) GRAFICO N° 6:



De las personas que están afiliadas el 63% se encuentra incorporada al sistema por ley de obligatoriedad, 33% se ha incorporado por que cree que es una forma de

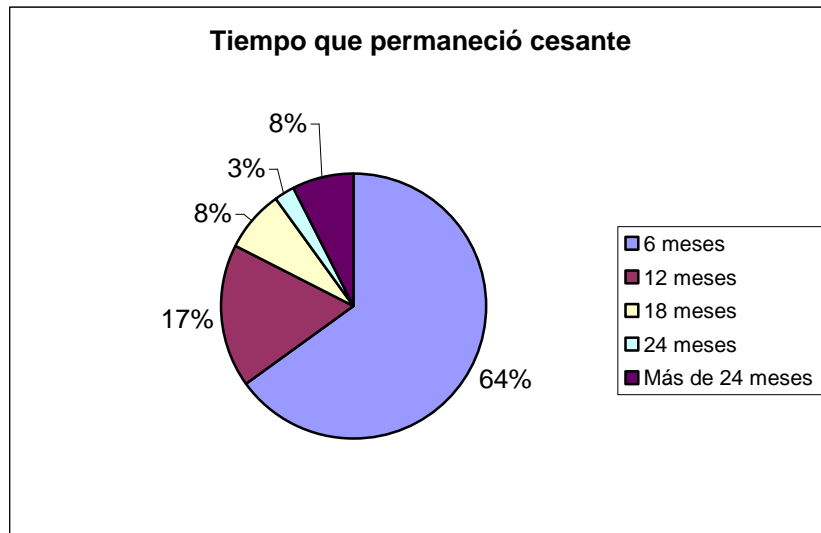
enfrentar en el futuro una posible cesantía, y el 4% lo ha hecho por estabilidad, ambos porcentajes corresponde a personas afiliadas en forma voluntaria.

10) GRAFICO N° 7:



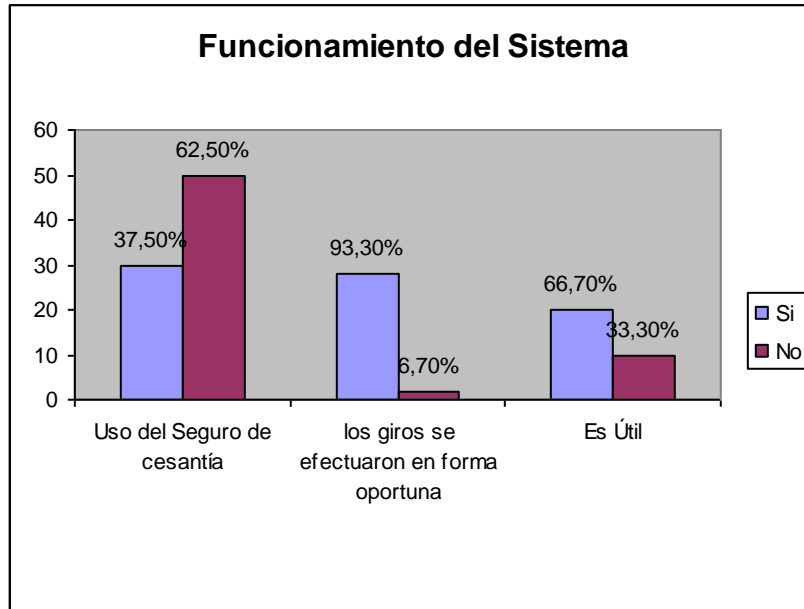
De las personas que se encuentran afiliadas el 67% ha estado desempleado y solo un 33% no lo ha estado.

11) GRAFICO N° 8:



Tal como lo muestra el grafico la mayoría de las personas encuestadas ha estado cesante por un periodo de 6 meses y esta representado por el 64% del total.

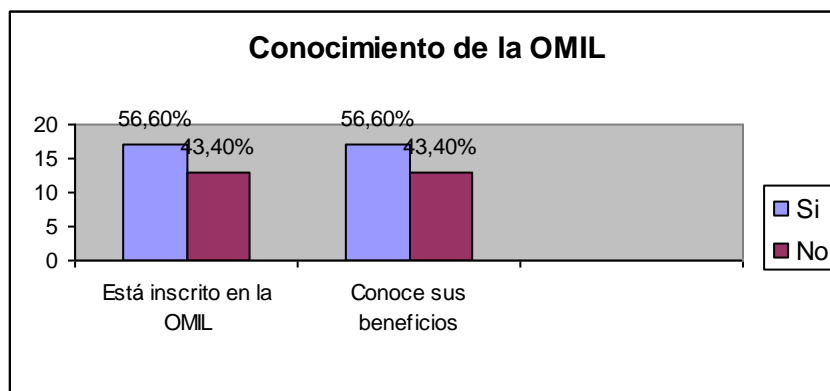
12) GRAFICO Nº 9:



El 67% corresponde a personas que han estado desempleadas, y de éstas solo un 37,5% ha hecho uso del seguro de cesantía.

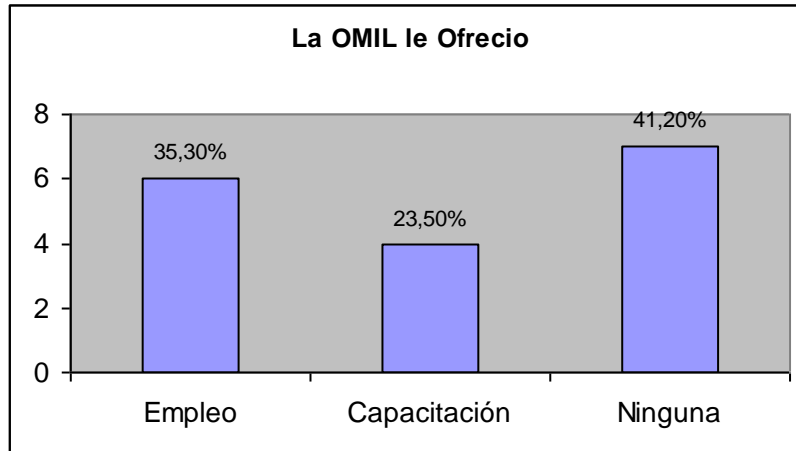
Como se refleja en el grafico las personas que han hecho uso del Seguro el 93,3% encuentran que los giros han sido efectuados en forma oportuna, y el 66,7% consideran que el Seguro es útil, por que les ayudaba cuando no se recibía un sueldo mensual y la utilizaban principalmente en cubrir necesidades básicas como gastos agua, luz y alimentación, además les sirve para gastos de movilización en la búsqueda de un nuevo empleo.

13) GRAFICO Nº 10:



Con respecto, a la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL), un 56,6% está inscrito y conoce sus beneficios. En relación al 43,4% desconocen la OMIL.

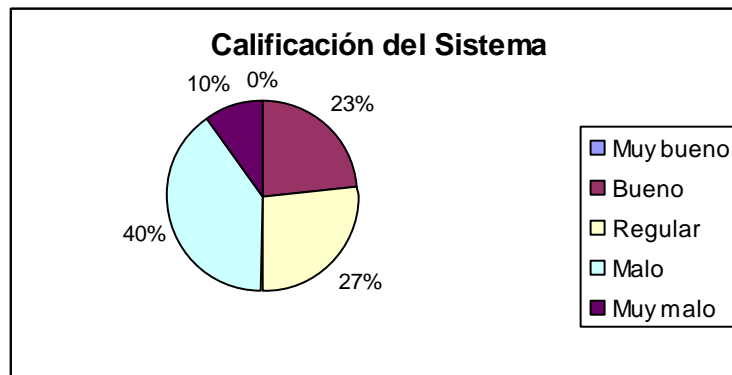
14) GRAFICO Nº 11:



De las personas inscritas en la OMIL, solo a un 23,5% de ellas se les ofreció capacitación y al 35,3% le ofreció empleo durante su periodo de cesantía y al 41,2% no la hizo ningún ofrecimiento.

Es importante destacar que el 100% de las personas que estuvieron cesantes y se encontraban inscritos en la OMIL, en la actualidad el trabajo que desempeñan lo obtuvieron por sus propios medios.

15) GRAFICO Nº 12:



Como punto final, de las personas encuestadas que habían hecho uso del Seguro de Cesantía, podemos decir que no se encuentra totalmente satisfecho con el sistema, ya que solo un 23% lo califica como bueno, un 27% lo encontró regular, y la gran mayoría representada con el 40% lo considera malo y por último solo un 10% lo encontró muy malo.

7. CONCLUSIONES

La seguridad social en nuestro país a estado siempre presente, con el correr del tiempo se han dictado diferentes leyes que regulan el problema de la cesantía en Chile. A partir del año 1982 nace el Subsidio de Cesantía, actualmente vigente junto con los sistemas de Indemnizaciones por Años de Servicios los que también son considerados como sistemas de protección frente a la cesantía. Otro sistema actualmente vigente y que es el tema principal de esta tesis es el Seguro de Cesantía, éste es un nuevo instrumento de Seguridad Social, que comenzó a regir a partir del 02 Octubre de 2002, y cubre a todos los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo. Este seguro tiene el carácter de afiliación voluntario para quienes tengan contrato de trabajo con anterioridad a esta fecha, pero para quienes hayan sido contratados con posterioridad su afiliación es obligatoria.

Después de haber analizado el Seguro de Cesantía podemos concluir que existen diversas fortalezas en cuanto a los beneficios que entrega a sus afiliados, como también algunas debilidades por efecto de su aplicación.

Entre sus fortalezas podemos destacar:

1.- La manera en que se conforma el saldo de la cuenta Individual; ya que se mezcla un ahorro forzado que se refiere al 2,2% de la remuneración imponible del trabajador, y un fondo solidario de reparto financiado por el Estado al cual tendrán derecho aquellos trabajadores cuyos fondos de su cuenta individual no sean suficientes, es decir, este fondo es un elemento muy importante para la solidez del sistema, ya que si solo se tratara de un ahorro forzoso puro, los beneficios de algunos trabajadores podrían ser muy bajos, considerando que el tiempo de cotización fuera muy corto (un año) y se perciban un nivel de salario mínimo.

Como ya se había mencionado el Fondo Solidario se contempla con valores superiores e inferiores, este fondo esta pensado principalmente para personas que tengan un bajo salario, para quienes los fondos acumulados en su cuenta individual pueden ser insuficientes para poder apoyar un mes de cesantía, el objetivo es otorgar prestaciones dignas a los trabajadores.

2.- Protección a los trabajadores a plazo fijo, por obra o faena; es primera vez que estos trabajadores son considerados por los sistemas de protección a la cesantía, estos trabajadores se financian con aporte directo de su empleador quienes cotizaran el 3% que corresponde, a estos trabajadores solo se les exige un mínimo de 6 cotizaciones, a diferencias de los trabajadores con contrato indefinido para quienes se les exige un mínimo de 12 cotizaciones.

Cabe señalar que estos trabajadores son quienes más pueden hacer uso del seguro ya que se trata de personas que tienen una alta rotación en el mercado laboral y a pesar que los aportes no son muy altos, es de gran ayuda para estas personas.

3.- Cobertura a todo evento; quiere decir, que la protección del seguro se hará efectiva cuando un trabajador pierda su empleo independiente de la causal de despido. Este es uno de los beneficios más destacados ya que antes no existía protección para quienes hayan sido despedidos por alguna razón distinta a la necesidad de la empresa, caso fortuito o fuerza mayor.

4) Beneficios complementarios al Seguro de Cesantía; todas las personas que estén haciendo uso del seguro de cesantía seguirán teniendo derecho a los siguientes beneficios sociales: 1) beneficio de salud (FONASA); y 2) asignación familiar.

Dentro de las posibles debilidades se pueden mencionar:

1.- La situación de aquellos trabajadores que se encuentran afiliados al sistema del Seguro de Cesantía, pero que aún estando afiliados deben cumplir con los siguientes requisitos para poder hacer uso de este:

- 1) Que el contrato haya terminado por las causales del artículo N° 159 con excepción de los números 3 y 4, artículo N° 160, 161, 171, todos ellos del código del trabajo.¹⁵
- 2) Haber registrado al menos 12 meses de cotizaciones continuas o discontinuas.
- 3) Además solo podrán recibir prestaciones con cargo al Fondo Solidario dos veces dentro de un periodo de cinco años, y
- 4) El Seguro cubrirá un periodo de cinco meses.

Por lo tanto quedarán excluidos de hacer uso del seguro:

- Aquellos que no han alcanzado a enterar las cotizaciones mínimas exigidas por la ley para conseguir el beneficio.
- Aquellos trabajadores que siendo protegidos por este seguro no son capaces de encontrar trabajo dentro del periodo de cinco meses.
- Aquellos trabajadores que reciban como sueldo mínimo legal y que cumpliendo los requisitos necesitan obtener los fondos de cesantía solidarios por más de dos veces por un periodo de cinco años.

Entonces se puede concluir que en estos casos los trabajadores, no tendrían ningún tipo de protección frente a la cesantía, pues no podrán hacer uso de este seguro ni del subsidio, ya que como se había señalado anteriormente, ambos son incompatibles.

Con respecto al estudio realizado a los trabajadores de Valparaíso por medio de encuestas se puede concluir, que los principales factores que están influyendo en la baja afiliación voluntaria de los trabajadores según los datos recolectados son:

¹⁵ ver anexo N° 1

1.- La falta de Información y conocimiento del sistema

Resulta ilógico que a pesar del tiempo que lleva en funcionamiento este sistema (3 años 7 meses), uno de los factores sea el desconocimiento de éste.

Al realizar el estudio el 59% de los encuestados no se ha afiliado por falta de interés en el tema, lo que hace deducir que la falta de interés hace que no se busque información y por ende el conocimiento que manejan los afiliados es muy pobre.

El 30% de los encuestados considera que el trámite que deben hacer es muy engorroso lo que quita las ganas de ir a inscribirse, además que el mismo trabajo se lo impide por el horario y por último no saben donde hacerlo. Por lo tanto los principales **factores son la falta de interés y el trámite que deben realizar.**

A pesar que los empleadores también se ven beneficiados con el sistema, primero porque pueden rebajar de la indemnización por años de servicio, el monto que corresponde al 1,6% de la remuneración imponible del trabajador que el haya cotizado en su cuenta individual, y segundo las cotizaciones tienen carácter de previsional y son deducibles de efectos de tributación, es decir, las cotizaciones no constituyen renta para efectos tributarios, por lo que su monto queda exento del pago de impuestos a la renta. A pesar de estos dos beneficios existen empleadores que se oponen a que sus empleados se afilien al sistema, esto lo corrobora la encuesta ya que el 11% de los trabajadores que no se afilan es por esta causa.

Es importante destacar que las personas que se encuentra afiliadas tienen un conocimiento mínimo del sistema con relación a sus beneficios y como afiliarse, pero no sobre su entrada en vigencia y donde realizar el trámite, lo poco que saben lo han averiguado por sus propios medios, principalmente por la navegación en Internet.

Podemos señalar que un 77,5% de las personas encuestadas concuerdan en que la información sobre el seguro es poca y de difícil acceso.

2.- Costo - Beneficio

Otro factor importante de destacar es que las personas consideran que afiliarse constituye un costo para ellos, de estas un 78,3% pertenece a personas con

niveles de rentas mínimas y estudios hasta enseñanza media, además no poseen conocimiento sobre el tema.

Por el contrario las personas que se encuentran afiliadas no consideran que la afiliación al sistema constituya un costo, si más bien un beneficio a futuro.

3.- Social y cultural

Las personas con niveles de remuneraciones bajas y estudios mínimos, en relación a la falta de información y conocimiento se encuentran en iguales condiciones que las personas con una mayor remuneración y estudios superiores, la diferencia se puede dar en el momento a que a ambos le den a conocer el sistema, que para las personas con estudios superiores pueden más fácil el entendimiento que para las personas con menos estudios.

Es importante destacar que las personas que más se afilian son aquellas con estudios superiores, puede ser porque tienen una visión de futuro y el hecho de tener ahorros por cualquier eventualidad toma mayor importancia.

4.- Económico

Otro punto importante de destacar es que las personas que menos se afilian son aquellas con una remuneración entre \$127.500 y \$350.000 que representa 62,2%, debido a que la remuneración es relativamente baja estas personas valoran un peso hoy que un peso mañana, por lo tanto aportar mensualmente un % de su remuneración les significa una reducción en el presupuesto familiar de cada mes que le podría ocasionar un déficit en la economía familiar.

Con respecto de las personas afiliadas podemos mencionar que el 63% esta incorporado al sistema por ley; por lo tanto se han afiliado en forma voluntaria el 47% y unas de sus principales razones es por que cree que es una forma de enfrentar en el futuro una posible cesantía y además por la estabilidad que el sistema les brinda.

Considerando las personas afiliadas que han estado desempleadas y han hecho uso del Seguro de Cesantía, podemos mencionar que el 66,7% lo consideran que es útil, y aunque el dinero recibido en algunos casos es mínimo, les alcanzaba para poder cubrir

necesidades básicas como gastos de agua, luz y alimentación, y en algunos casos utilizaban el dinero en movilización en la búsqueda de un nuevo empleo. Aunque consideran el seguro útil, la mayoría de los encuestados, es decir el 40% califico al sistema como malo y solo un 23% como bueno. Como opinión personal encontramos que el sistema debería calificarse principalmente como bueno, ya que aporta dinero durante un periodo en donde no se tiene un sueldo mensual y por mínimo que sea ayuda.

Podemos señalar que aquellas personas que hicieron uso del Seguro solo el 56,6% esta inscrito en la Oficina Municipal de Intermediación Laboral (OMIL) y conoce sus beneficios, a los cuales esta les ofreció capacitación y empleo durante su periodo de cesantía y al 41,20% no le hizo ninguna oferta.

Es importante destacar que el 100% de las personas que estuvieron cesantes y se encontraban inscritos en la OMIL, obtuvieron su empleo por sus propios medios, por lo tanto se destaca que por medio de esta institución no es factible encontrar un empleo.

Por lo tanto podemos concluir que los principales factores que inciden en la no afiliación voluntaria es principalmente la falta de información y conocimiento que poseen las personas, en esta sociedad las personas esta tan acostumbrada a que le digan lo que tienen que hacer, que si no le dicen lo más probable que nunca lo hagan por iniciativa propia; o como no es obligación no se interesan y siempre que tenga un costo por mínimo que este sea, las personas prefieren no saber.

8. BIBLIOGRAFÍA

1. BOWEN, H. A. 1992. Introducción a la seguridad social. 3ª ed. Chile, Editorial Jurídica de Chile. 153p.
2. HUMERES, N. H. 1994. Derecho del trabajo y de la seguridad social. 14ª ed. Chile. Editorial Jurídica de Chile. 667p.
3. HUMERES, N. H. 2004. Derecho del trabajo y de la seguridad social. 17ª ed. Chile. Editorial Jurídica de Chile.
4. CHILE. Ministerio del Trabajo. 1994. DFL N° 1: Código del trabajo, 24 de enero de 1994. 100p.
5. CHILE. Ministerio del Trabajo. 2000. Ley N° 19.728: Seguro de Cesantía. 14 de Mayo de 2000.
6. El Seguro de Cesantía. 2002. Diario Pyme, 09 de Septiembre.
7. CHILE. Ministerio del trabajo y previsión social. 1982. DFL N° 150: 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 privados y públicos, contenida en los Decretos Leyes N° 307 y 603, ambos de 1974. 25 de marzo de 1982.
8. Asociación Chilena de Relaciones Laborales, revista relaciones del trabajo. "El Seguro de Cesantía". 2002.
9. Ediciones Técnicas laborales Ltda. "Seguro de Desempleo", 2002.
10. Revista Actualidad Jurídica N° 4. 2001. informe N° 1 de marzo de 1969 tomo 1. Editorial jurídica de Chile. Pág.9.
11. Superintendencia de Administración de Fondos de Pensiones <www.safp.cl> [consulta: 28 de Julio de 2005].
12. Administradora de Fondos de Cesantía <www.afcchile.cl> [consulta: 04 de Agosto de 2005].
13. Leyes sobre Seguridad Social <www.congreso.cl> [consulta: 25 de Agosto de 2005].
14. Estadísticas laborales <www.ine.cl> [consulta: 25 Agosto de 2005].

9. ANEXO N° 1

9.1 CÓDIGO DEL TRABAJO

Artículo 159°.- El contrato de trabajo termina en los siguientes casos:

1. Mutuo acuerdo de las partes.
2. Renuncia del trabajador, dando aviso al empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
3. Muerte del trabajador.
4. Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un periodo de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida. Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

5. Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.
6. Caso fortuito o fuerza mayor.

Artículo 160°.- El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1. Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada.
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 imprevista o 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.

Artículo 161º.- Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, 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 mismos, baja en la productividad cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores, y la falta de educación laboral o técnica del trabajador.

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 no podrá, además, terminar por desahucio escrito por el empleador, el que deberá darse con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva.

Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pague al trabajador, al momento de la terminación, una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada. Regirá también esta norma

tratándose de cargos o empleos de la exclusiva confianza del empleador, cuyo carácter de tales emana de la naturaleza de los mismos.

Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidentes de trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.

Artículo 171º.- Si quién incurriera en las causales de los números 1, 5 o 7 del artículo 160º fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que este ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162º, y en los incisos primero o segundo del artículo 163º, según corresponda, aumentada en un veinte por ciento en el caso de la causal número 7; en el caso de las causales 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un cincuenta por ciento.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162º en la forma y oportunidad allí señalada.

Si el tribunal rechazará el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

ANEXO N° 2

9.2 Ejemplos del Sistema de Beneficio del Seguro de cesantía

Ejemplo N° 1: Despido por necesidad de la Empresa: Trabajador con contrato Indefinido

Remuneración mensual: \$ 127.500

Antigüedad empleo 36 meses

Saldo Cuenta Individual aportado por empleador \$ 76.745

Saldo Cuenta Individual aportado por trabajador \$ 28.779

Saldo Cuenta Individual por cesantía \$ 105.524

Indemnización por Años de Servicio \$ 382.500

Saldo Cuenta Individual aportado por empleador \$ 76.745

Pago directo del empleador por Indemnización \$ 305.755

a) Opción Fondo Solidario

		Beneficio del Seguro de Cesantía				Financiamiento	
Mes de Cesantía	% Renta	Valor Calculado	Valor Mínimo	Valor Máximo	Monto Beneficio	Cuenta Individual	Fondo Solidario
1º	50%	\$ 63.750	\$65.000	\$125.000	\$ 65.000	\$ 65.000	\$ 0
2º	45%	\$ 57.375	\$54.000	\$112.500	\$ 57.375	\$ 40.524	\$ 16.851
3º	40%	\$ 51.000	\$46.000	\$100.000	\$ 51.000	\$ 0	\$ 51.000
4º	35%	\$ 44.625	\$38.500	\$ 87.500	\$ 44.625	\$ 0	\$ 44.625
5º	30%	\$ 38.250	\$30.000	\$ 75.000	\$ 38.250	\$ 0	\$ 38.250
Total					\$256.250	\$ 105.524	\$ 150.726

b) Opción solo Cuenta Individual

Antigüedad en el empleo	Saldo Cuenta Individual	Nº Giros	Giro 1	Giro 2 90%	Giro 3 80%	Giro 4 70%	Giro 5 saldo	Total
12 meses	\$ 33.660	1	\$ 33.660					\$ 33.660
24 meses	\$ 67.320	2	\$ 35.432	\$31.888				\$ 67.320
36 meses	\$ 105.524	3	\$ 39.083	\$35.175	\$31.266			\$ 105.524
120 meses	\$ 336.600	5	\$ 84.150	\$75.735	\$67.320	\$58.905	\$50.490	\$ 336.600

Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía (AFC)

Ejemplo N° 2: Despido por necesidad de la Empresa: Trabajador con contrato Indefinido

Remuneración mensual: \$ 250.000

Antigüedad empleo 36 meses

Saldo Cuenta Individual aportado por empleador \$ 168.610

Saldo Cuenta Individual aportado por trabajador \$ 63.229

Saldo Cuenta Individual por cesantía \$ 231.839

Indemnización por Años de Servicio \$ 750.000

Saldo Cuenta Individual aportado por empleador \$ 168.610

Pago directo del empleador por Indemnización \$ 581.390

a) Opción Fondo Solidario

		Beneficio del Seguro de Cesantía				Financiamiento	
Mes de Cesantía	% Renta	Valor Calculado	Valor Mínimo	Valor Máximo	Monto Beneficio	Cuenta Individual	Fondo Solidario
1º	50%	\$ 125.000	\$ 65.000	\$ 125.000	\$125.000	\$125.000	\$ 0
2º	45%	\$ 112.500	\$ 54.000	\$ 112.500	\$112.500	\$106.839	\$ 5.661
3º	40%	\$ 100.000	\$ 46.000	\$ 100.000	\$100.000	\$ 0	\$100.000
4º	35%	\$ 87.500	\$ 38.500	\$ 87.500	\$ 87.500	\$ 0	\$ 87.500
5º	30%	\$ 75.000	\$ 30.000	\$ 75.000	\$ 75.000	\$ 0	\$ 75.000
Total					\$500.000	\$231.839	\$268.161

b) Opción solo Cuenta Individual

Antigüedad en el empleo	Saldo Cuenta Individual	Nº Giros	Giro 1	Giro 2	Giro 3	Giro 4	Giro 5	Total
				90%	80%	70%	saldo	
12 Meses	\$ 69.564	1	\$ 69.564					\$ 69.564
24 Meses	\$ 146.641	2	\$ 77.179	\$ 69.462				\$ 146.641
36 Meses	\$ 231.839	3	\$ 85.866	\$ 77.280	\$ 68.693			\$ 231.839
48 Meses	\$ 352.811	4	\$ 103.768	\$ 93.391	\$ 83.014	\$ 72.638		\$ 352.811
60 Meses	\$ 429.257	5	\$ 107.314	\$ 96.583	\$ 85.851	\$ 75.120	\$ 64.389	\$ 429.257
96 Meses	\$ 804.190	5	\$ 201.048	\$180.943	\$160.838	\$140.733	\$120.629	\$ 804.190
132 Meses	\$ 1.294.742	5	\$ 323.686	\$291.317	\$258.948	\$226.580	\$194.211	\$1.294.742

Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía (AFC)

Ejemplo N° 3: Despido por necesidad de la Empresa: Trabajador con contrato Indefinido

Remuneración mensual: \$ 1.000.000

Antigüedad empleo 12 meses

Saldo Cuenta Individual aportado por empleador \$ 195.390

Saldo Cuenta Individual aportado por trabajador \$ 73.271

Saldo Cuenta Individual por cesantía \$ 268.661

Indemnización por Años de Servicio \$ 1.000.000

Saldo Cuenta Individual aportado por empleador \$ 195.390

Pago directo del empleador por Indemnización \$ 804.610

a) Opción Fondo Solidario

		Beneficio del Seguro de Cesantía				Financiamiento	
Mes de Cesantía	% Renta	Valor Calculado	Valor Mínimo	Valor Máximo	Monto Beneficio	Cuenta Individual	Fondo Solidario
1º	50%	\$ 500.000	\$ 65.000	\$ 125.000	\$125.000	\$125.000	\$ 0
2º	45%	\$ 450.000	\$ 54.000	\$ 112.500	\$112.500	\$112.500	\$ 0
3º	40%	\$ 400.000	\$ 46.000	\$ 100.000	\$100.000	\$ 31.161	\$ 68.839
4º	35%	\$ 350.000	\$ 38.500	\$ 87.500	\$ 87.500	\$ 0	\$ 87.500
5º	30%	\$ 300.000	\$ 30.000	\$ 75.000	\$ 75.000	\$ 0	\$ 75.000
Total					\$500.000	\$268.661	\$231.339

b) Opción solo Cuenta Individual

Antigüedad en el empleo	Saldo Cuenta Individual	Nº Giros	Giro 1	Giro 2 90%	Giro 3 80%	Giro 4 70%	Giro 5 saldo	Total
12 Meses	\$ 268.661	1	\$268.661					\$ 268.661
36 Meses	\$ 837.649	3	\$310.240	\$279.216	\$248.192			\$ 837.649
60 Meses	\$1.451.631	5	\$362.908	\$326.617	\$290.326	\$254.035	\$217.745	\$1.451.631
120 Meses	\$3.207.488	5	\$801.872	\$721.685	\$641.498	\$561.310	\$481.123	\$3.207.488

Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía (AFC)

Ejemplo N° 4: Trabajador que renuncia, o es despedido por causales no indemnizables:

Trabajador con contrato Indefinido

Remuneración \$ 280.000

Antigüedad en el empleo	Saldo Cuenta Individual	Nº Giros	Giro 1	Giro 2 90%	Giro 3 80%	Giro 4 70%	Giro 5 saldo	Total
12 Meses	\$ 74.931	1	\$ 74.931					\$ 74.931
36 Meses	\$ 231.604	3	\$ 85.779	\$ 77.201	\$ 68.623			\$ 231.604
60 Meses	\$ 397.810	5	\$ 99.453	\$ 89.507	\$ 79.562	\$ 69.617	\$ 59.672	\$ 397.810
120 Meses	\$ 859.000	5	\$214.750	\$193.275	\$171.800	\$150.325	\$128.850	\$ 859.000

Remuneración \$ 127.500

Antigüedad en el empleo	Saldo Cuenta Individual	Nº Giros	Giro 1	Giro 2 90%	Giro 3 80%	Giro 4 70%	Giro 5 saldo	Total
12 Meses	\$ 33.660	1	\$ 33.660					\$ 33.660
36 Meses	\$ 105.524	3	\$ 39.083	\$ 35.175	\$ 31.266			\$ 105.524
60 Meses	\$ 168.300	5	\$ 42.075	\$ 37.867	\$ 33.660	\$ 29.453	\$ 25.245	\$ 168.300

Remuneración \$ 500.000

Antigüedad en el empleo	Saldo Cuenta Individual	Nº Giros	Giro 1	Giro 2 90%	Giro 3 80%	Giro 4 70%	Giro 5 saldo	Total
12 Meses	\$ 133.805	1	\$133.805					\$ 133.805
36 Meses	\$ 413.579	3	\$153.177	\$137.860	\$122.542			\$ 413.579
60 Meses	\$ 710.391	5	\$177.598	\$159.838	\$142.078	\$124.318	\$106.559	\$ 710.391
120 Meses	\$ 1.533.928	5	\$383.482	\$345.134	\$306.786	\$268.437	\$230.089	\$1.533.928

Remuneración \$ 1.000.000

Antigüedad en el empleo	Saldo Cuenta Individual	Nº Giros	Giro 1	Giro 2 90%	Giro 3 80%	Giro 4 70%	Giro 5 saldo	Total
12 Meses	\$ 268.661	1	\$268.661					\$ 268.661
36 Meses	\$ 837.649	3	\$310.240	\$279.216	\$248.192			\$ 837.649
60 Meses	\$ 1.451.631	5	\$362.908	\$326.617	\$290.326	\$254.035	\$217.745	\$1.451.631
120 Meses	\$ 3.207.488	5	\$801.872	\$721.685	\$641.498	\$561.310	\$481.123	\$3.207.488

Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía (AFC)

Ejemplo N° 5: Prestaciones para trabajador con contrato a plazo fijo, por obra o faena

Remuneración \$ 280.000

Antigüedad en el empleo	Saldo Cuenta individual	Nº de Giros	Giro Promedio
6 Meses	\$ 50.702	1	\$ 50.702
8 Meses	\$ 67.783	1	\$ 67.783
12 Meses	\$ 102.179	1	\$ 102.179

Remuneración \$ 127.500

Antigüedad en el empleo	Saldo Cuenta individual	Nº de Giros	Giro Promedio
6 Meses	\$ 22.950	1	\$ 22.950
8 Meses	\$ 30.600	1	\$ 30.600
12 Meses	\$ 45.900	1	\$ 45.900

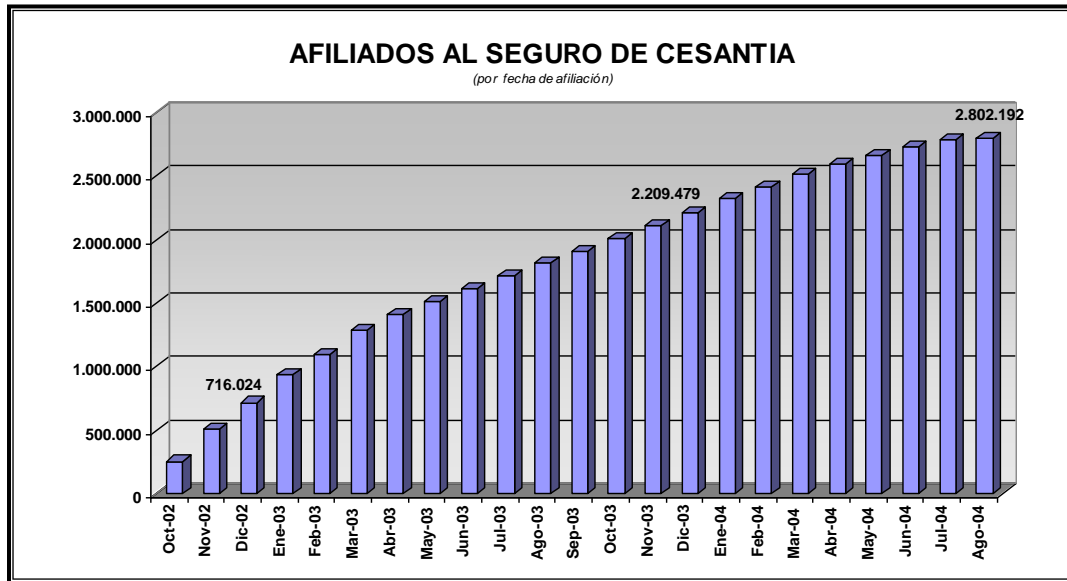
Remuneración \$ 400.000

Antigüedad en el empleo	Saldo Cuenta individual	Nº de Giros	Giro Promedio
6 Meses	\$ 74.574	1	\$ 74.574
8 Meses	\$ 97.074	1	\$ 97.074
12 Meses	\$ 146.542	1	\$ 146.542

Fuente: Administradora de Fondos de Cesantía (AFC)

ANEXO N° 3

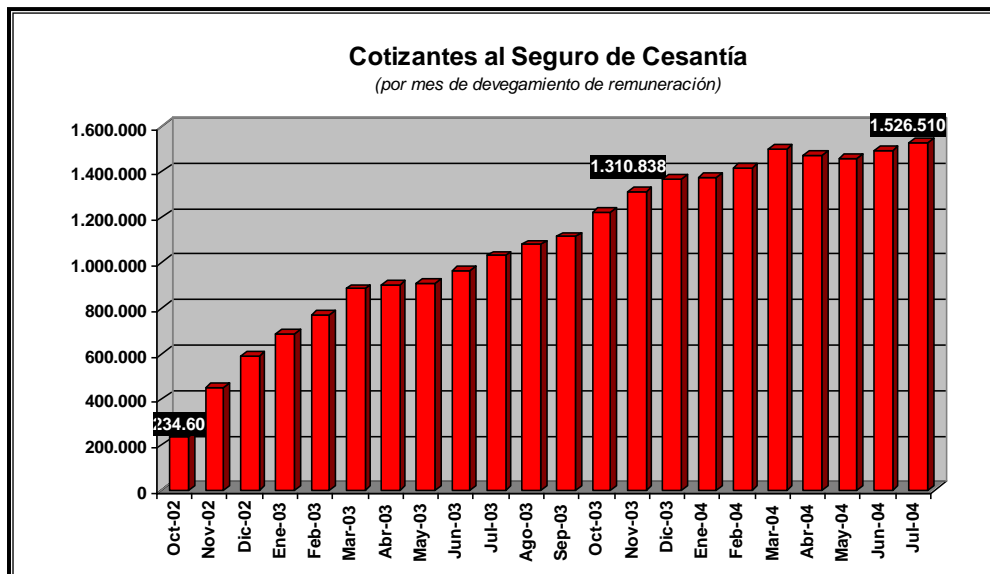
9.3 Estadísticas Seguro de Cesantía



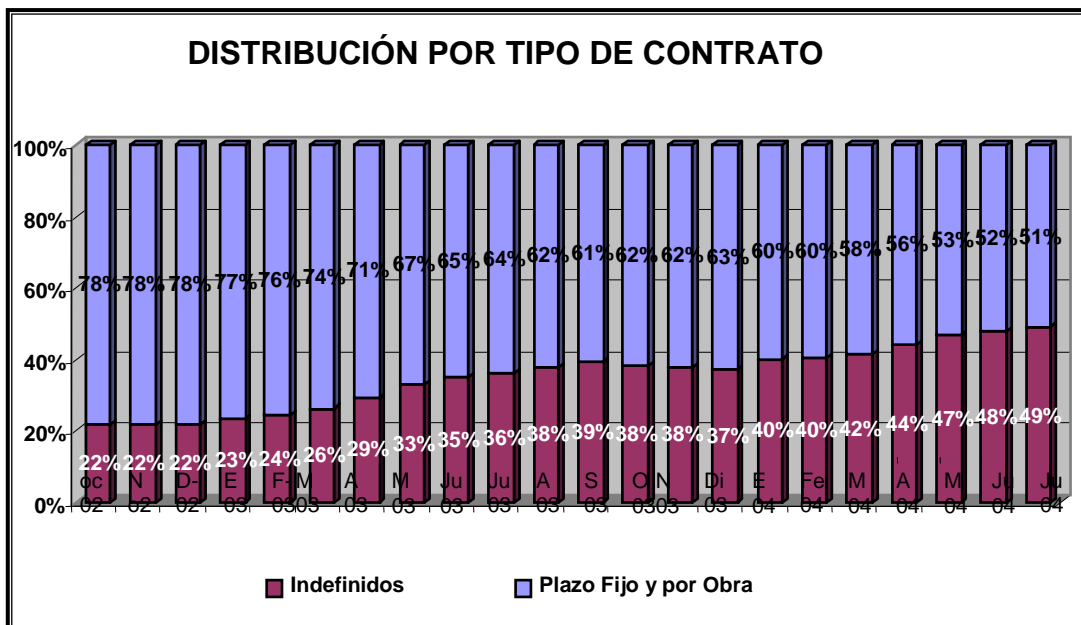
FUENTE: ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA



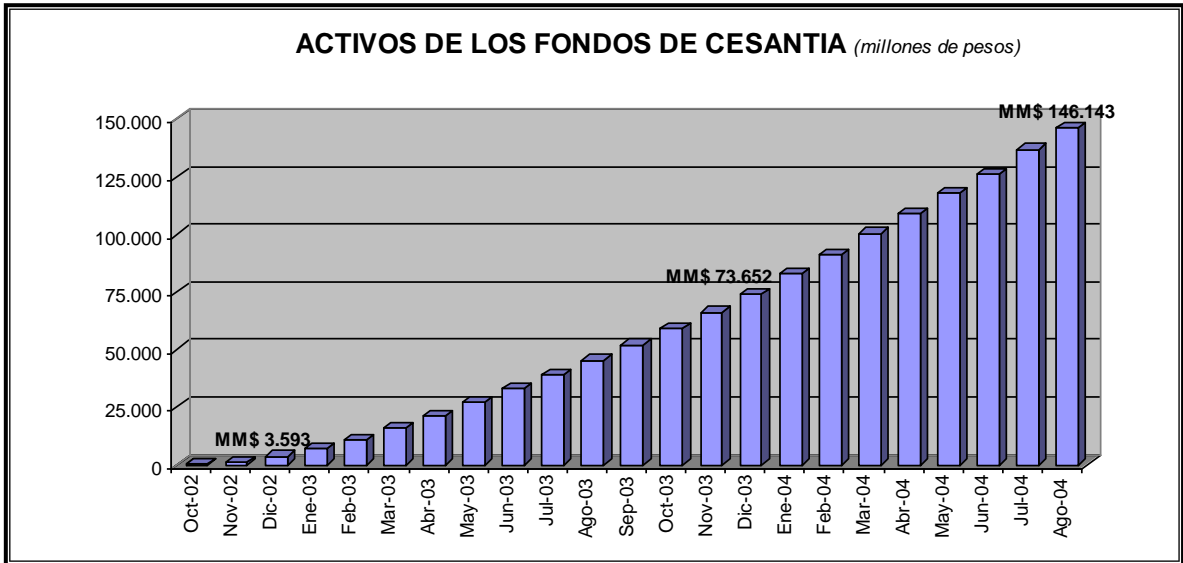
FUENTE: ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA



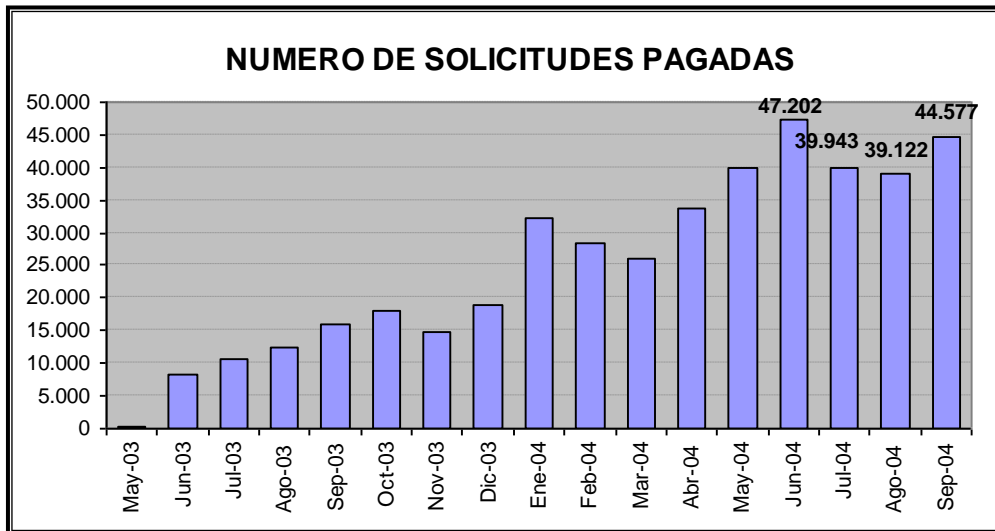
FUENTE: ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA



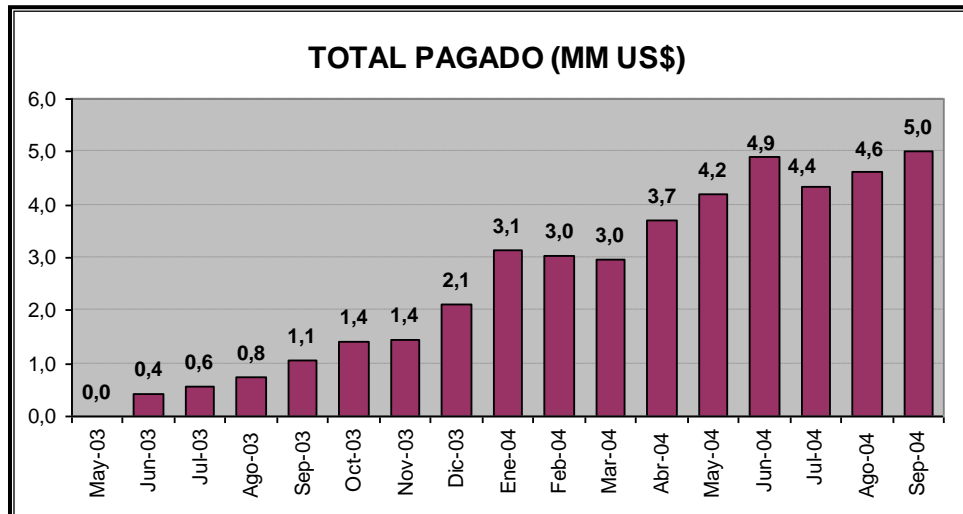
FUENTE: ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA



FUENTE: ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA



FUENTE: ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA

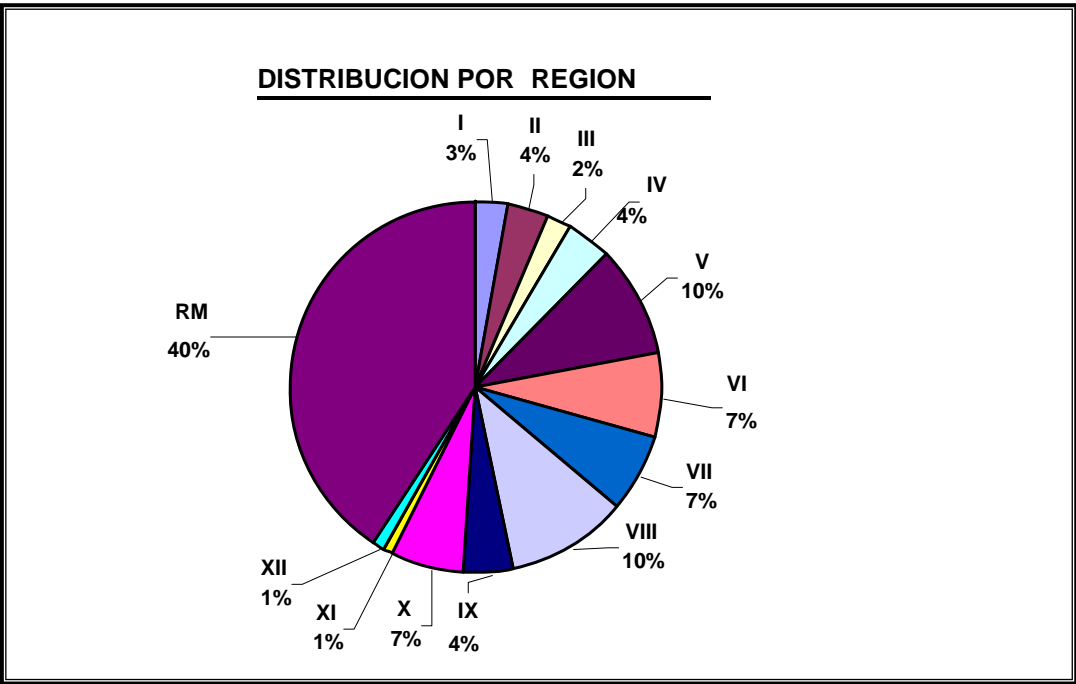


FUENTE: ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA

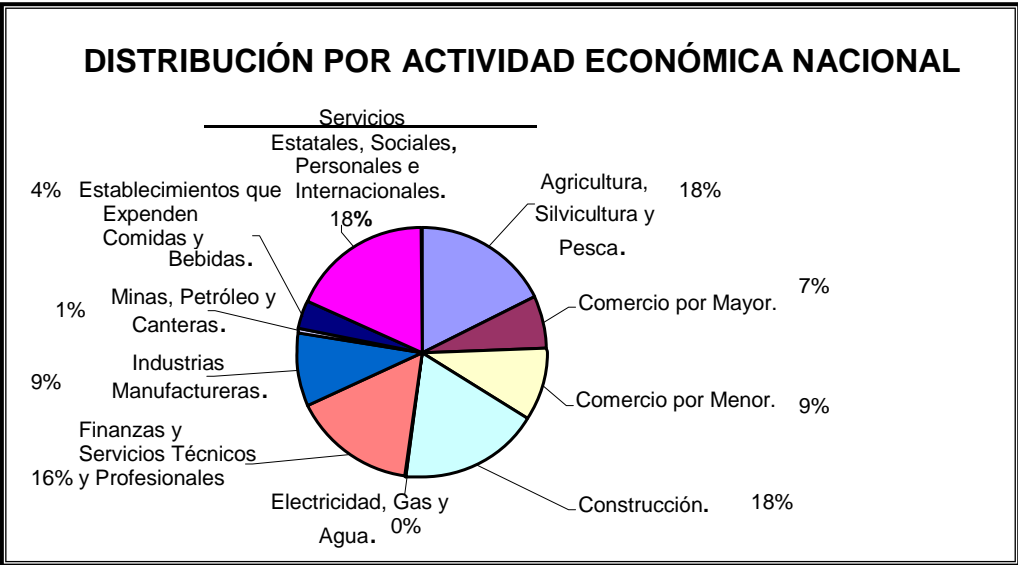
N° de Solicitudes aprobadas por tipo	Monto Promedio por Solicitud	% última renta	N° de giros de la prestación	Financiamiento de la prestación
Contrato Indefinido Fondo Solidario 4.060	M\$ 234183	4,5		Fdo.Solidario * 82% Empleador** 13% Trabajador 5%
Contrato Indefinido sin cuenta individual 22.847	M\$ 92	37%	1,0	Empleador 73% Trabajador 27%
Contrato a Plazo Fijo y por Obra 402.707	M\$ 60	29%	1,0	Empleador 100%

*: Financiado en 73% por el empleador y 9% por el fisco.
 **: Lo recupera el empleador de la indemnización por años de servicio.
 Total solicitudes: 430.716 (Fallecidos y pensionados: 1.102)

FUENTE: ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA



FUENTE: ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA



FUENTE: ADMINISTRADORA DE FONDOS DE CESANTÍA

ANEXO Nº 4

9.4 DETERMINACIÓN DE LA MUESTRA

Formula utilizada para la determinación de la muestra

$$n = \frac{Z^2 pqN}{NE^2 + Z^2 pq}$$

Donde:

N es el tamaño de la población

n es el tamaño de la muestra

Z es el nivel de confianza

p es la variabilidad positiva

q es la variabilidad negativa

E es la precisión de error

Nuestra población en estudio para determinar la muestra son los trabajadores asalariados de la región de Valparaíso, que a la fecha del estudio (mayo 2006), ascendía a 397.770 trabajadores, según datos estadísticos determinados por el Instituto Nacional de estadísticas (INE).

Por lo tanto,

N 397.770 trabajadores asalariados de la región de Valparaíso

Para determinar la muestra se trabajo con tres niveles de confianza diferentes y así elegir el que sea más razonable y factible de realizar, ya que una de las principales limitaciones al estudio es el tiempo.

Muestra Nº 1

Con una confianza del 95%

$$Z \ 1,96$$

$$p \ 0,5$$

$$q \ 0,5$$

$$E \ 0,05$$

$$n = \frac{1,96^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 397.770}{397.770 \times 0,05^2 + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5} = 384$$

Muestra Nº 2

Con una confianza del 92%

$$Z \ 1,75$$

$$p \ 0,5$$

$$q \ 0,5$$

$$E \ 0,08$$

$$n = \frac{1,75^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 397.770}{397.770 \times 0,08^2 + 1,75^2 \times 0,5 \times 0,5} = 120$$

Muestra Nº 3

Con una confianza del 90%

$$Z \ 1,65$$

$$p \ 0,5$$

$$q \ 0,5$$

$$E \ 0,10$$

$$n = \frac{1,65^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 397.770}{397.770 \times 0,10^2 + 1,65^2 \times 0,5 \times 0,5} = 68$$

Error	Z	Muestra	% de representación
5%	1,96	384	0,097%
8%	1,75	120	0,030%
10%	1,65	68	0,017%

Debido al limitado tiempo que se tenía para realizar el estudio, se considero que la muestra más factible de realizar es la de 120 personas, que considera una confianza del 92%, un porcentaje de error del 8% y un 50% de variabilidad positiva y un 50% de variabilidad negativa.

Aunque para determinar la muestra se tomaron datos relacionados con la quinta región, debido a que la información no estaba detallada por comunas, por lo tanto: la población será a nivel regional, pero la muestra que se determine solo será aplicada a la comuna de Valparaíso.

ANEXO N° 5

9.5 CUESTIONARIO

Este cuestionario forma parte integral de la tesis de grado y titulación denominado “Estudio preliminar de los factores que influyen en la baja afiliación voluntaria al sistema de Seguro de Cesantía en los trabajadores de Valparaíso, a Mayo de 2006”, cuyo objetivo es conocer los factores que influyen en la baja afiliación voluntaria al Sistema de Seguro de Cesantía, de los trabajadores de Valparaíso que fueron contratados antes del 02 de Octubre de 2002.

Este cuestionario tiene como finalidad poder detectar si los factores más influyentes son los factores sociales, culturales, económicos y la falta de conocimiento.

Se agradecerá completar este cuestionario respondiendo las preguntas formuladas, que serán de absoluta confidencialidad. Estas serán usadas sólo en la realización de la tesis profesional de la carrera de Auditoría en la Universidad de Valparaíso.

Instrucciones

- ❖ Lea cuidadosamente antes de responder cada pregunta, ya que dependiendo de su respuesta sabrá donde debe continuar.
- ❖ Marque con una **X** la alternativa que represente mejor su realidad

1) Edad

- Entre 18 – 29 años
- Entre 30 – 45 años
- Entre 46 – 60 años
- Entre 60 y más

2) Sexo

- Femenino
- Masculino

3) Nivel de estudios

- Enseñanza Básica incompleta
- Enseñanza Básica completa
- Enseñanza media incompleta
- Enseñanza media completa
- Estudios técnicos profesional incompleto
- Estudios técnicos profesional completo
- Estudios universitarios incompletos
- Estudios universitarios completos

4) Tipo de contrato

- Contrato a plazo fijo
- Contrato por obra o faena
- Contrato indefinido

5) Remuneración

- Entre 127.500 – 250.000
- Entre 250.001 – 350.000
- Entre 350.001 – 500.000
- Entre 500.001 y más

6) Fecha de ingreso a su trabajo

- Antes del 02 de Octubre de 2002
- Después del 02 de Octubre de 2002

7) Está afiliado al Seguro de Cesantía

Si

No

* Respuesta si, continúe en la pregunta N° 9

* Respuesta no, continúe

8) Por que no se ha afiliado

Por falta de tiempo

Por el trámite

Falta de interés

Por imposición de su empleador

9) Conoce la entrada en vigencia del Seguro de Cesantía

Si

No

10) Conoce los beneficios del Seguro de cesantía

Si

No

* Respuesta si, continúe

* Respuesta no, siga en la pregunta 12

11) La información la obtuvo por medio de:

La empresa donde trabaja

Las AFPs

Charlas de instituciones encargadas

Sus propios medios

12) Cree usted que la información sobre el Seguro de Cesantía es de fácil acceso

Si

No

13) Sabe usted que para afiliarse al Seguro de Cesantía solo basta con su decisión

Si

No

14) Sabe donde debe realizar el tramite para afiliarse al Seguro de Cesantía

Si

No

15) Considera que afiliarse al Seguro de Cesantía constituye un costo para usted

Si

No

16) Por que se afilio

Por ley de obligatoriedad

Cree en el sistema

Estabilidad

Cree que es una forma de enfrentar en el futuro una posible
Cesantía

17) Ha estado desempleado

Si

No

* Respuesta no; no continúe

* Respuesta si, continúe

18) Cuanto tiempo permaneció cesante

6 meses

12 meses

18 meses

24 meses

Más de 24 meses

19) Hizo uso del seguro de cesantía

___ Si

___ No

* Respuesta no; no continúe

* Respuesta si, continúe

20) Los giros (pagos sc) efectuados fueron recibidos en forma oportuna

___ Si

___ No

En que utilizó el dinero que obtuvo del seguro:

.....

.....

21) Considera que el Seguro de Cesantía es útil

___ Si

___ No

Porque:.....

.....

22) Está inscrito en la Oficina Municipal de Intermediación laboral (OMIL)

___ Si

___ No

Porque:.....

.....

23) Conoce los beneficios de la OMIL

___ Si

___ No

24) Durante su periodo de cesantía la OMIL :

- Le ofreció empleo
- Le ofreció capacitación
- no le ofrece nada

25) Este empleo lo obtuvo por medio de:

- La OMIL
- Sus propios medios

26) Como califica usted este sistema de protección para la cesantía y reincersión
laboral

- Muy bueno
- Bueno
- Regular
- Malo
- Muy malo

Al final de esta etapa cuando siento que el camino que emprendí hace algunos años atrás, y que hoy reconozco estuvo llena de dificultades y también de aciertos veo con satisfacción cumplido uno de mis grandes anhelos, finalizar mis estudios superiores que se transformaron en una realidad gracias a todos aquellos que de una u otra forma me ayudaron en esta gran tarea.

Agradezco principalmente:

A Dios que iluminó mi camino con su amor y sabiduría, dándome especialmente el don de la salud tan necesaria para llevar a cabo este importante proyecto de mi vida.

A mis padres que con su eterno amor y dedicación acompañaron cada uno de los momentos vividos durante este periodo de mi vida, entregándome todo su apoyo en forma incondicional y desinteresadamente.

Y a todas las personas que estuvieron a mi lado y me ayudaron en el momento preciso.

Silvia Pontigo Navarro

Al final de esta hermosa etapa vienen a mi mente recuerdos de momentos bellos y difíciles por los que tuve que pasar para alcanzar mis metas y me llena de satisfacción darme cuenta que a pesar de lo duro que fue pude cumplir con mis objetivos. Gracias a todos los que estuvieron conmigo y que de una u otra manera me ayudaron a ser realidad mi sueño.

Agradezco en forma especial:

A Dios por darme la fortaleza y la serenidad cuando la necesité, pero por sobre todo por darme una familia maravillosa que siempre me brindó su apoyo.

Precisamente a ellos, a quienes tanto amo, es a quien dedico este último gran paso.

A mis hermanos, quienes siempre han sido mi mayor inspiración en todo lo que he hecho.

A mis abuelos, tíos y primos que quizás sin darse cuenta han sido una gran motivación para no darme por vencida..

A mi pololo quien junto a mis insuperables amigas fueron durante los últimos años de carrera un aporte fundamental.

Y de forma especial a mis adorados padres quienes siempre me han incentivado a ser mejor. A mi madre quien siempre me a ayudado en lo que puede y desde pequeña me a apoyado en cada paso que quiero dar. A mi padre quien a punta de puro esfuerzo y sacrificio nos ha dado la oportunidad a mí y a mis hermanos de desarrollarnos en todo ámbito. A ustedes queridos padres les agradezco infinitamente todo lo que se han sacrificado por mí.

A todos ustedes quienes tanto amo y a todas las personas que estuvieron a mi lado ayudándome.

Elizabeth Díaz Carmona.

