

Nota
Técnica
Nº 20

USO DEL SEGURO DE CESANTÍA

- Cobertura de beneficiarios
- Holgura del Fondo Solidario

La implementación del seguro de cesantía se hizo efectiva el 2 de octubre de 2002, cubriendo a los trabajadores cuyos contratos se encuentran regidos por el Código del Trabajo, ya sean de tipo indefinido o a plazo fijo. Pese a la buena cobertura del sistema, se observa que el Fondo Solidario es poco utilizado, ya sea porque no se reúnen los requisitos, o bien, teniendo derecho a sus prestaciones, optan por renunciar a éste. En esta Nota Técnica se analizarán las principales razones del bajo incentivo de las prestaciones de tal Fondo, así como la evolución de cobertura y montos del seguro.

1. Marco general del seguro de cesantía

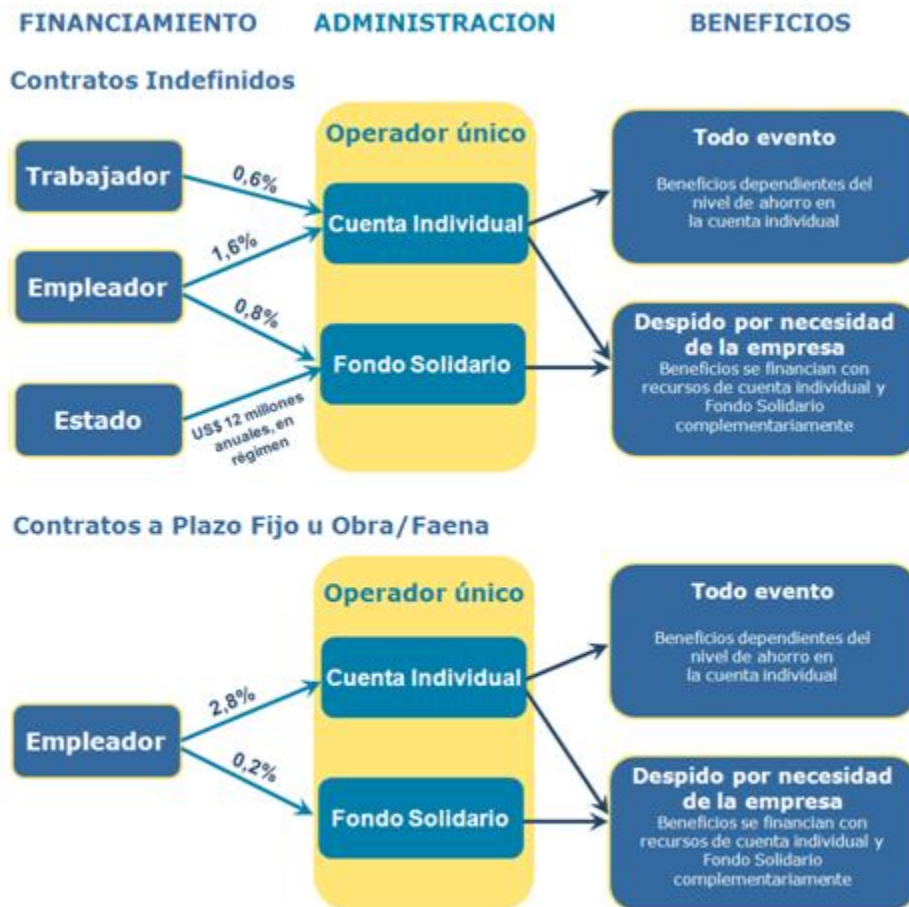
El seguro de cesantía fue establecido por la Ley Nº 19.328, publicada el 14 de mayo de 2001. Este seguro vino a reemplazar el beneficio existente hasta ese momento frente a la contingencia del desempleo, el subsidio de cesantía. Si bien el subsidio aún está en funcionamiento, los trabajadores contratados a partir del 2 de octubre de 2002, o que renueven su contrato a partir de esta fecha, se incorporan obligatoriamente al seguro de cesantía. También existe la posibilidad de afiliarse al seguro de forma voluntaria, por parte de los trabajadores contratados antes de la fecha mencionada.

Este seguro se dirige a los trabajadores dependientes regidos por el Código del Trabajo, con el objeto de entregar una mayor protección social en momentos de cesantía. Los hitos de este beneficio se deben principalmente a los perfeccionamientos introducidos por la Ley Nº 20.328, publicada el 30 de enero de 2009. Adicionalmente, tras diferentes escenarios de creciente desempleo, como la última crisis financiera y el terremoto de febrero de 2010, se han incorporado flexibilizaciones temporales al otorgamiento de beneficios.

Este seguro opera sobre la base de los aportes de cargo de trabajadores, empleadores y Estado. Dichos aportes son calculados como porcentaje de la remuneración de los trabajadores, la cual considera como tope máximo 99 Unidades de Fomento (desde enero de 2011). Los pagos del trabajador y parte de los del empleador son abonados en una cuenta individual creada para cada trabajador adscrito al sistema, la cual se denomina Cuenta Individual por Cesantía (CIC) y que es abierta en la Administradora de Fondos de Cesantía (AFC). Asimismo, el Estado contribuye anualmente con recursos ascendentes a 225.792 Unidades Tributarias Mensuales, los que se enterarán en un Fondo Solidario (FS), también administrado por la AFC.

La valorización sobre la remuneración imponible es del 3%, tanto para los contratos indefinidos como para los por obra o faena; y en ambos casos deben aportar al Fondo Solidario. Por otra parte, hay dos diferencias en la estructura de las cotizaciones. Por un lado en los contratos indefinidos tanto el empleador como el trabajador están obligados a aportar, sin embargo en el caso de los trabajadores con contratos a plazo fijo la obligación recae en el empleador. Otra diferencia radica en el monto que se destina a la CIC y al FS según el tipo de contrato. La estructura de cotizaciones y el funcionamiento del seguro de cesantía, para los diferentes tipos de contratos, se detallan en el Flujograma Nº 1

Flujograma Nº 3.4.1.1
Funcionamiento del Seguro de Cesantía



Fuente: Superintendencia de Pensiones.
 Elaboración CIEDESS.

Así, en caso de término de la relación contractual, el trabajador dependiente tiene derecho a efectuar giros desde la Cuenta Individual por Cesantía, conforme a las condiciones definidas en la ley. Dicha cuenta es creada respecto de cada trabajador afiliado, identificándose en ella, en forma separada, los aportes del trabajador y del empleador.

2. Requisitos para el acceso a los beneficios del seguro de cesantía

Son beneficiarios del sistema de seguro de cesantía todos los trabajadores dependientes. La afiliación es obligatoria para todos aquellos que iniciaron actividades laborales con posterioridad al 2 de octubre de 2002. Por otra parte, aquellos trabajadores con contrato vigente anterior a dicha fecha, tienen la opción para ingresar al seguro voluntariamente, generando en dicho caso la obligación de comenzar a enterar los respectivos aportes (no se requiere de la autorización del empleador, sólo la del trabajador). Asimismo, estos últimos conservan la antigüedad que registran con su empleador, teniendo el derecho al pago de la indemnización por años de servicios conforme a lo establecido en el artículo 172 de dicho cuerpo legal, con un límite máximo de 330 días de remuneración, a menos que se haya pactado individual o colectivamente una superior, o que se trate de un contrato de trabajo suscrito con anterioridad al 14 de agosto de 1981, donde las indemnizaciones no tienen tope de años. La desafiliación al sistema es irrenunciable.

Están excluidos de este sistema los trabajadores que se encuentren regidos por algún estatuto especial, trabajadores de casa particular, empleados públicos, funcionarios de las Fuerzas Armadas y de Orden, trabajadores independientes, los sujetos a contrato de aprendizaje, los menores de 18 años de edad y los pensionados, salvo que la pensión se hubiere otorgado por invalidez parcial. Por último, la incorporación de un trabajador al seguro no autoriza al empleador a pactar, ya sea por la vía individual o colectiva, una reducción del monto de las indemnizaciones por años de servicios contempladas en el artículo 163 del Código del Trabajo.

En el momento en que el trabajador queda cesante, podrá retirar los recursos acumulados en su CIC y, de ser necesario y cumplir con los requisitos, recurrir al Fondo Solidario. Los requisitos para acceder al beneficio según tipo de contrato son los siguientes:

➤ **Trabajadores con contrato de duración indefinida**

Los afiliados tendrán derecho a una prestación por cesantía cuando reúnan los siguientes requisitos:

- Que el contrato de trabajo haya terminado por alguna de las causales señaladas en los artículos 159, 160 y 161, o por la aplicación del inciso primero del artículo 171, todos del Código del Trabajo, con excepción de las causales Nº 4 o Nº 5 del artículo 159 del mismo Código; y
- Que registren en la Cuenta Individual por Cesantía un mínimo de 12 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas, desde su afiliación al seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro desde la Cuenta Individual por Cesantía a que hubieren tenido derecho.

Si el contrato de trabajo terminare por las causales previstas en el artículo 161 del Código del Trabajo, el afiliado tendrá derecho además a la indemnización por años de servicio, con un límite máximo de 330 días de remuneración, a menos que se haya pactado, individual o colectivamente, una superior, caso en el cual se aplicará esta última. Se imputará a esta prestación la parte del saldo de la Cuenta Individual por Cesantía constituida por las cotizaciones efectuadas por el empleador más su rentabilidad.

A su vez, si el contrato de trabajo terminare por aplicación de alguna de las causales señaladas en los números 1, 2, 4 y 6 del artículo 159, en el artículo 160, 161 y 171, todos del Código del Trabajo,

los trabajadores tendrán derecho a realizar tantos giros mensuales de su Cuenta Individual por Cesantía, como su saldo de dicha cuenta les permita financiar, de acuerdo a los porcentajes y montos que se indican en el cuadro N° 1.

Cuadro N° 1
Tasa de Reemplazo de las Cuentas Individuales de Cesantía

Mes	Porcentaje promedio remuneración últimos 12 meses de cotizaciones
Primero	50%
Segundo	45%
Tercero	40%
Cuarto	35%
Quinto	30%
Sexto	25%
Séptimo o más	20%

Elaboración CIEDESS, sobre la base de la Ley N° 19.728.

En el caso que corresponda efectuar un solo giro, el monto de este corresponderá al total acumulado en la Cuenta Individual por Cesantía.

El goce de este beneficio se interrumpirá cada vez que se pierda la condición de cesante antes de agotarse la totalidad de los giros a que se tenga derecho. En este caso, el beneficiario tendrá las siguientes opciones:

- Retirar el monto correspondiente a la prestación a que habría tenido derecho en ese mes, en el caso de haber permanecido cesante; y
- Mantener dicho saldo en la cuenta.

En ambos casos, el trabajador mantendrá para un próximo período de cesantía el saldo no utilizado en su cuenta.

Cabe señalar que los afiliados al seguro que perciban prestaciones por cesantía no pierden la calidad de afiliados al régimen de la Ley N° 18.469 (prestaciones de salud a través del sistema público, FONASA).

➤ **Trabajadores contratados a plazo o por obra**

Respecto de estos trabajadores, el aporte es sólo por parte del empleador, el cual equivale al 3% de la remuneración imponible. Si el contrato a plazo fijo se transforma en contrato de duración indefinida, el trabajador queda afecto a la cotización del 0,6%.

Los trabajadores contratados a plazo fijo retirarán lo acumulado en la CIC de acuerdo a los mismos porcentajes que los trabajadores a contrato indefinido. Una vez acreditada la terminación del contrato de trabajo, la única diferencia es que deben registrar seis cotizaciones (en vez de doce) mensuales continuas o discontinuas en esta cuenta, desde su afiliación al seguro o desde la fecha en que se devengó el último giro al que se tuvo derecho.

➤ **Beneficios del Fondo Solidario**

Los trabajadores tendrán derecho a percibir prestaciones del Fondo de Cesantía Solidario cuando cumplan los siguientes requisitos:

- Registrar 12 cotizaciones mensuales en el Fondo de Cesantía Solidario desde su afiliación al seguro o desde que se devengó el último giro al que se tuvo derecho, en los últimos 24 meses anteriores contados al mes del término del contrato. Sin embargo, las tres últimas cotizaciones realizadas deben ser continuas y con el mismo empleador;
- Haber sido despedido por alguna de las causales previstas en los números 4, 5 y 6 del artículo 159 o del artículo 161 del Código del Trabajo;
- Que el saldo de la Cuenta Individual por Cesantía sea insuficiente para obtener una prestación por los períodos, porcentajes y montos detallados en el Cuadro Nº 2; y
- Encontrarse cesante al momento de la solicitud del beneficio.

En todo caso, el trabajador no podrá recibir prestaciones con cargo al Fondo de Cesantía Solidario más de dos veces en un período de cinco años. Los montos definidos para los giros a efectuar para este Fondo se detalla en el Cuadro Nº 2, los que se reajustarán el primero de febrero de cada año en el 100% de la variación del IPC y el Índice de Remuneraciones Reales ocurrida en el año calendario anterior, siempre que sea positiva.

Cuadro Nº 2
Prestaciones del Fondo Solidario

Mes	Porcentaje promedio remuneración últimos 12 meses	Valores (US\$)	
		Máximo	Mínimo
Primero	50%	443	205
Segundo	45%	398	170
Tercero	40%	354	149
Cuarto	35%	310	130
Quinto	30%	266	112

Elaboración CIEDESS, sobre la base de la Ley Nº 19.728.

Aquellos beneficiarios que estén percibiendo el quinto giro con cargo a este Fondo, tendrán derecho a un sexto y séptimo giro de prestación, cada vez que la tasa nacional de desempleo publicada por el INE exceda en un punto porcentual el promedio de dicha tasa, correspondiente a los cuatro años anteriores publicados por ese instituto. El porcentaje promedio de la remuneración de los últimos 12 meses será de 25%, con un monto máximo de US\$ 221 y mínimo de US\$ 93, para ambos giros. Por ejemplo, si tomamos como referencia el mes de julio de 2011, la tasa de desempleo publicada por el INE fue de 7,2%, mientras que el promedio de los últimos cuatro años fue de 8,5%. En este caso no se cumple el requisito de activación del beneficio (7,2% es inferior a $8,5\%+1\%=9,5\%$), por lo que las personas que percibían el quinto giro del Fondo Solidario no tienen derecho a los dos adicionales con los montos límites señalados. Esta ampliación es una clara política anticíclica, otorgándose en momentos de mayor desempleo.

Además, el Fondo Solidario podrá financiar programas de apresto para facilitar la reinserción laboral de los cesantes que se encuentren percibiendo las prestaciones de este Fondo y que tengan un bajo índice de empleabilidad.

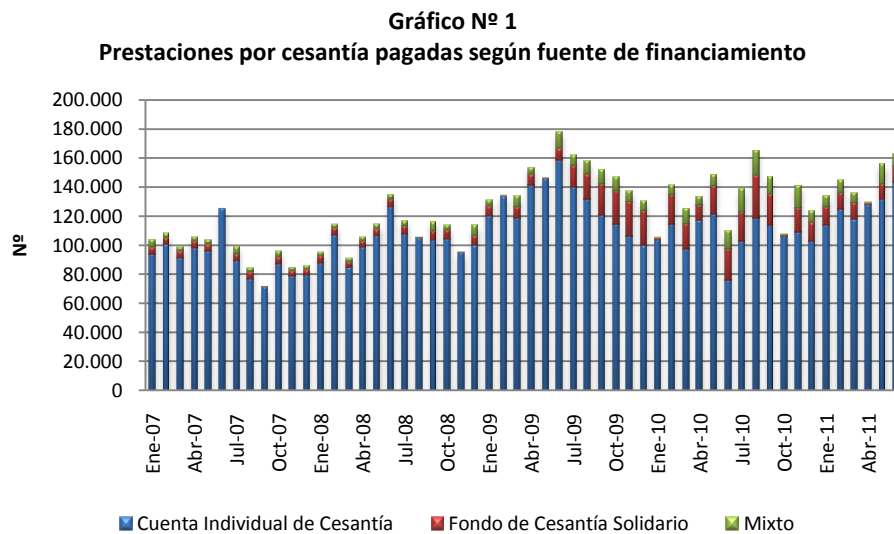
El valor total de los beneficios a pagar con cargo al Fondo Solidario de Cesantía en un mes determinado, no podrá exceder el 20% del valor acumulado en el Fondo al último día hábil del mes anterior.

El período máximo de cotización es de 11 años por relación laboral. Posterior a ello, la cuenta individual aumenta sólo por la rentabilidad de los fondos.

Existen dos posibilidades, diferentes a las causas de cesantía, que permiten retirar el dinero acumulado en la cuenta individual: al momento de pensionarse (salvo que sea por invalidez parcial) y al fallecer, donde los asignados como beneficiarios podrán retirar el dinero. En ambos casos el dinero se retira mediante un giro único.

3. Uso del Fondo de Cesantía Solidario

A lo largo del funcionamiento del seguro, como es de esperar, el número de beneficiarios ha estado en directa relación con la tasa de desempleo. En el año 2009 se observa la mayor cantidad de prestaciones, motivado fundamentalmente por la crisis financiera, teniendo su peak en junio de ese año con 177.371 prestaciones pagadas y una tasa de desempleo de 11,14%. El número de beneficios otorgados a los afiliados del seguro pasó de 1,3 millones en el año 2008 a 1,8 millones en 2009, lo que corresponde a un incremento de 33,9%, mientras que en 2010 la cifra descendió a 1,6 millones de beneficiados. Por su parte, según la fuente de financiamiento del beneficio, se observa una mayor proporción de las CIC, con el 88% del total en junio de 2011, seguido de los beneficios provenientes del FCS y una combinación de ambas fuentes, con un 7% y 5% respectivamente. Los resultados se presentan en el Gráfico Nº 1.



Fuente: Superintendencia de Pensiones.
 Elaboración CIEDESS.

Se observa que el Fondo Solidario es poco utilizado, ya sea porque no se reúnen los requisitos, o bien, teniendo derecho a sus prestaciones, optan por renunciar a éste. Lo anterior se ve reforzado al analizar los beneficios otorgados, respecto a los trabajadores con derecho a optar por este Fondo, situación que se presenta en el Cuadro Nº 3. En promedio, tan solo el 50,8% de estos opta por los beneficios que otorga, situación que hace cuestionarse el esquema de aportes del Fondo Solidario, los requisitos para acceder a éste en plenitud y las exigencias que deben acreditarse mensualmente para comprobar situación de cesantía.

Cuadro Nº 3
Solicitudes y uso del Fondo Solidario

Año	Acceso a Fondo Solidario				Trabajadores con Derecho			
	Con derecho		Sin Derecho		Optan a FS		No optan a FS	
	Número	%	Número	%	Número	%	Número	%
2003	132	20,9	499	79,1	102	77,3	30	22,7
2004	10.623	22,3	37.025	77,7	7.228	68,0	3.395	32,0
2005	29.747	23,4	97.372	76,6	16.716	56,2	13.031	43,8
2006	49.633	25,0	149.094	75,0	25.361	51,1	24.272	48,9
2007	61.597	24,1	194.417	75,9	28.229	45,8	33.368	54,2
2008	67.194	21,0	252.094	79,0	39.392	58,6	27.802	41,4
2009	110.359	28,5	277.235	71,5	70.464	63,8	39.895	36,2
2010	222.513	22,5	764.662	77,5	104.850	47,1	117.663	52,9
2011*	114.642	20,9	434.219	79,1	46.379	40,5	68.263	59,5
Total	666.440	23,2	2.206.617	76,8	338.721	50,8	327.719	49,2

(*) Acumulado a junio de 2011.

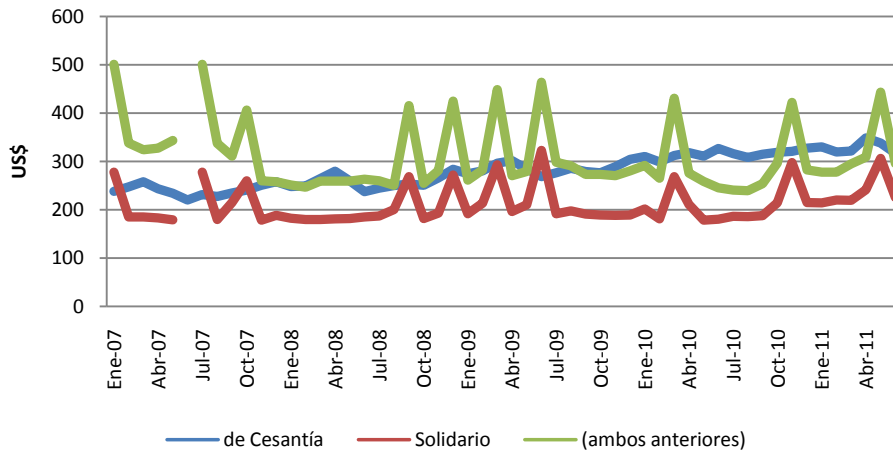
Fuente: Superintendencia de Pensiones.
 Elaboración CIEDESS.

El bajo uso de quienes tienen derecho a acceder al FS, que en lo que va de 2011 (hasta junio) representa el 40,5%, podría deberse a una falta de información de los trabajadores. Tal como evidencia la Encuesta de Protección Social sobre el bajo conocimiento de las personas sobre el sistema de pensiones, algo similar se aplicaría en el seguro de cesantía, por lo que sería necesario una mayor difusión.

Existe un número importante de trabajadores que prefiere un pago más concentrado a través de su CIC —el que puede alcanzar el 50% de la remuneración de los últimos 12 o 6 meses en el primer mes de pago—, en vez de un mayor monto distribuido en cinco meses (expandible a siete, dependiendo del nivel de desempleo).

Frente al monto promedio de las prestaciones del seguro de cesantía se aprecian significativas diferencias respecto a la fuente de financiamiento. Existe una mayor estabilidad en el monto promedio otorgado por la CIC, que alcanzó los US\$ 315 durante el año 2010, un 31% superior a los US\$ 240 promedio de 2007. A su vez, el FS pasó de US\$ 210 promedio en 2007 a US\$ 209 en 2010, mientras que el financiamiento mixto pasó de US\$ 355 promedio a US\$ 292 en similar período, equivalente a una disminución de 18%. Los resultados se presentan en el Gráfico Nº 2, donde se observa que a junio de 2011 el monto promedio para la CIC es de 1,4 veces el del FS.

Gráfico N° 2
Monto promedio de las prestaciones por fuente de financiamiento



(*) Dólares de julio de 2011. Existen meses en que el Fondo Solidario no otorgó beneficios.
 Fuente: Superintendencia de Pensiones.
 Elaboración CIEDESS.

Aquellos con mayor saldo acumulado y con perspectivas de encontrar empleo más rápidamente prefieren utilizar los fondos de su CIC. Al acotarse el período de reinserción laboral, algunas obligaciones por prestaciones del FS lo hacen poco atractivo.

Quienes son beneficiarios del FS tienen la obligación de asistir mensualmente a la Oficina Nacional de Intermediación Laboral (OMIL) más cercana a su domicilio, con la finalidad de verificar su estado de cesantía. Además, el trabajador cesante debe estar disponible para la capacitación o empleo que esta oficina le pueda ofrecer. Si se considera la visión de poca eficacia de estos organismos y el tener que justificar el rechazo de opciones laborales, el beneficio se hace poco atractivo para personas que buscan mayores ingresos o aquellos que tienen dificultades para acceder a las OMIL.

El desempeño de la Bolsa Nacional de Empleo y las OMIL es de suma relevancia al momento de evaluar los servicios tendientes a reintegrar a los trabajadores desempleados al mercado del trabajo. En este sentido, estos instrumentos generan una serie de desafíos que se centran en la mayor interconexión de las OMIL, mediante la BNE y otras agencias de intermediación laboral (especialmente vía sitios electrónicos), lo anterior podría cerrar la brecha entre las colocaciones y la oferta de trabajo por parte de las empresas, incrementando la efectividad de estas instituciones y facilitando el matching entre empleadores y trabajadores. Un resumen de las variables relevantes que intervienen en el accionar de las OMIL se presenta en el Cuadro N° 4.

Cuadro Nº 4
Accionar de las OMIL

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Inscritos	369.797	328.483	273.507	299.214	298.546	291.004	272.783	381.088
Vacantes	164.628	138.985	125.326	173.567	101.366	171.274	110.350	128.224
Colocaciones	106.885	92.148	76.832	94.812	61.814	94.962	55.002	66.150
Exceso de demanda	205.169	189.498	148.181	125.647	197.180	119.730	162.433	252.864
Colocaciones/Vacantes	64,93%	66,30%	61,31%	54,63%	60,98%	55,44%	49,84%	51,59%
Colocaciones/Inscritos	28,90%	28,05%	28,09%	31,69%	20,71%	32,63%	20,16%	17,36%
Cesantes	519.530	526.680	578.490	541.660	448.920	414.440	483.740	606.940

Fuente: SENCE y Banco Central de Chile.
Elaboración CIEDESS.

Pese a las modificaciones incorporadas al seguro de cesantía, las cifras sostienen lo limitado de los beneficios que otorga el FS. En el último tiempo se ha observado que más personas optan por los beneficios del Fondo, lo que se debe principalmente a las flexibilizaciones al acceso del Fondo introducidas por la Ley Nº 20.351, la que redujo los requisitos de acceso para los trabajadores con contratos a plazos indefinidos y otorgó acceso a aquéllos con contrato a plazo fijo a las prestaciones de este Fondo. A su vez, la Ley Nº 20.440 amplió los beneficios del FS por efecto del terremoto del 27 de febrero de 2010 (para acceder a los dos giros adicionales no se consideró el requisito de alto desempleo).

Cabe señalar que las prestaciones provenientes de la CIC cubren el cese de la relación laboral por todo evento, dependiendo sólo del nivel de ahorro individual. Por otra parte, las prestaciones del FS cubren el cese del contrato dependiendo del tipo de éste. Los trabajadores con contrato indefinido reciben los beneficios por el cese en las siguientes causales: caso fortuito o fuerza mayor y por necesidad de la empresa. Mientras que los trabajadores con contrato a plazo fijo son beneficiados por las causales: vencimiento del plazo convenido y conclusión del trabajo o servicio.

Por último, es conveniente señalar que el trabajador puede optar por no hacer uso de este seguro y reservar los fondos para ser traspasados a la Cuenta de Capitalización Individual de Cotizaciones Obligatorias al momento de acogerse a pensión. De esta forma, estará construyendo un fondo de ahorro paralelo con opciones de liquidez en momento de desempleo y sin estar afecto a gravámenes tributarios por los retiros.

4. Administración y acumulación de los fondos

Este escaso uso del FS ha provocado una alta acumulación de recursos. A junio de 2011 este Fondo acumulaba un saldo total de US\$ 1.315 millones, el que se ha ido incrementando constantemente.

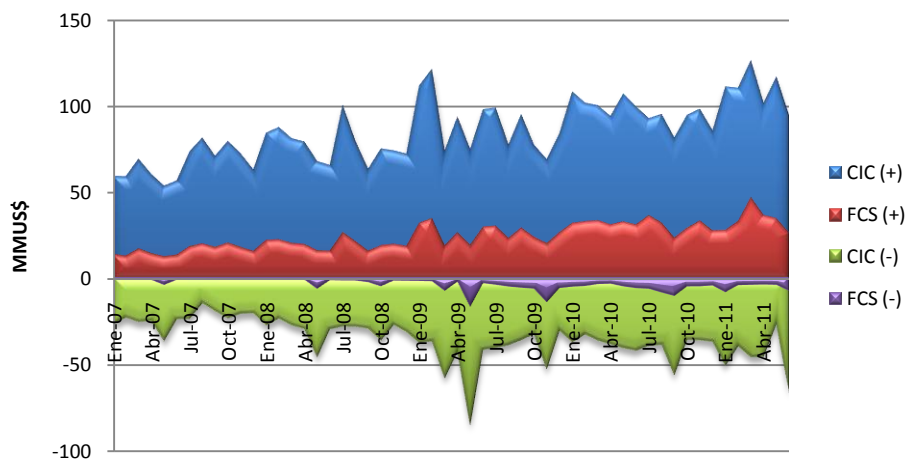
La AFC es la entidad encargada de administrar de manera conjunta los registros individuales y los recursos acumulados. Para tal efecto, se ha constituido una base de datos de los trabajadores adscritos al Seguro-con los registros necesarios para la operación del mismo- que incluye el protocolo general de información del trabajador, los movimientos de las cuentas individuales y el

archivo de documentos. Asimismo, también administra el Fondo de Cesantía Solidario, cuya fuente de financiamiento emana de los recursos provenientes de la fracción del aporte de los empleadores destinado a un fondo común –con características de fondo de reparto– y los aportes del Estado.

Los recursos de las CIC y el Fondo Solidario son invertidos en los mismos instrumentos financieros, operaciones y contratos que el artículo 45 del D.L. Nº 3.500 autoriza para los Fondos de Pensiones. Dentro de las alternativas se cuenta con instrumentos estatales, contratos de promesas de suscripción y pago, operaciones con derivados y cuotas de fondos mutuos y de inversión, todos de acuerdo a los límites que el Banco Central establezca.

El aumento del patrimonio de los fondos de cesantía se explica por la diferencia permanente entre los ingresos –asociados a las respectivas cotizaciones, aportes y rentabilidades positivas–, y los egresos –asociados a las prestaciones otorgadas, rentabilidades negativas y comisiones–, según la fuente de financiamiento respectiva. A junio de 2011 el Fondo de CIC recibió aportes por cotización de US\$ 87 millones y por rentabilidad positiva de US\$ 7 millones, mientras que los egresos vinieron dados por los retiros de prestaciones de US\$ 65 millones y la comisión de US\$ 1,5 millones. Asimismo, en ese mismo mes los ingresos del FCS fueron cotizaciones por US\$ 25 millones más aporte Estatal de US\$ 1,6 millones, mientras que los egresos vinieron dados por US\$ 4,4 millones de prestaciones, US\$ 0,7 millones de comisión y US\$ 2,4 millones de rentabilidad negativa. Los montos de ingresos y egresos de cada fondo de cesantía se presentan en el Gráfico Nº 3, donde destaca el escaso gasto del FS.

Gráfico Nº 3
Acumulación de recursos de los Fondos de Cesantía



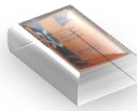
Fuente: Superintendencia de Pensiones.
 Elaboración CIEDESS.

Pese a la ampliación del uso de los beneficios desde 2009 y el incremento en la tasa de desempleo tras la crisis financiera de 2008 y 2009, la acumulación neta del FS sigue siendo significativa. Lo anterior hace pensar que este Fondo se habría convertido en un sistema de ahorro del Estado y un sobre costo laboral –en cuyo caso su existencia debe ser revisada–, así como la holgura que daría pie a rebajar aún más los requisitos para acceder a éste o permitir nuevos usos en materia de capacitación, reconversión e intermediación.

El seguro de cesantía debe evolucionar hacia un sistema nacional de empleo. La integración de la capacitación, información e intermediación laboral es una cuestión crucial para acortar los períodos de cese de la actividad laboral. La experiencia comparada revela que las economías de mayor desarrollo optan cada vez más por políticas activas de empleo, y por reducir los beneficios de las pasivas.

Además, si se considera que la falta de información es una variable relevante en la frecuencia de esta herramienta de protección social, debería introducirse una norma legal a nivel de Código del Trabajo, donde se obligue al trabajador y al empleador a la suscripción de un documento informativo al momento de la contratación, en el que se expongan los beneficios del seguro y sus descuentos mensuales.

Similar documento, y bajo idéntica norma legal, debería ser suscrito al momento del finiquito, en el cual se informe al trabajador los derechos que le asisten en virtud del seguro, el descuento desde su finiquito de aquellos aportes efectuados por el empleador y las exigencias que debe cumplir para acceder al Fondo Solidario.



Bibliografía y Lectura Recomendada

- CIEDESS: "Modernización de la Seguridad Social en Chile 1980-2009, 30 Años", diciembre 2010.
- CIEDESS: Nota Técnica Nº 17 "Seguro obligatorio de cesantía, evolución y nueva licitación", mayo de 2011.
- Superintendencia de Pensiones: "Octavo Informe Anual Comisión de Usuarios del Seguro de Cesantía - Año 2009", 2010.
- Superintendencia de Pensiones: "Seguro de Cesantía en Chile", septiembre de 2010.