

## **Procedimiento Aplicación Seguro Cesantía AFC**

### **1. ¿Quién, cómo y cuándo debe realizar la solicitud de pago?**

El empleador debe realizar la solicitud online en [www.afc.cl](http://www.afc.cl), en la sección que estará disponible desde el 15 de abril. Por ahora, no necesita obtener ninguna clave, pronto le informaremos cómo ingresar. La solicitud de pago la debe tramitar el empleador de manera online. Por ahora no necesita ninguna clave, pronto le informaremos cómo ingresar.

- ⇒ El trabajador **NO** participa en la tramitación.
- ⇒ Desde el 8 de abril el empleador podrá iniciar el proceso en esta página web.

### **2. ¿Qué requisitos debe cumplir el trabajador para acceder al pago?**

El trabajador afiliado al Seguro de Cesantía debe contar con:

- ⇒ 3 cotizaciones continuas con el mismo empleador registradas en el Seguro de Cesantía en los últimos 3 meses inmediatamente anteriores al acto de autoridad (cuarentena); o
- ⇒ Mínimo 6 cotizaciones mensuales continuas o discontinuas durante los últimos 12 meses, siempre que registren al menos las últimas 2 cotizaciones con el mismo empleador en los 2 meses inmediatamente anteriores al acto de autoridad (cuarentena).

### **3. ¿Cuáles son las obligaciones del empleador mientras esté vigente el pacto?**

El empleador deberá continuar pagando las cotizaciones previsionales y de seguridad social del trabajador, tanto las de su cargo como las del trabajador, con excepción de las cotizaciones del seguro social de accidente del trabajo y enfermedad profesionales.

### **4. ¿Cuánto será el pago que recibirá el trabajador?**

Una vez que el empleador solicita el pago, el trabajador recibirá un pago mensual que corresponderá a un porcentaje de su sueldo. El dinero se obtendrá de su Cuenta Individual de Cesantía (CIC) y, si se acaba, del Fondo de Cesantía Solidario (FCS). Le recordamos que el FCS cuenta con un tope máximo y mínimo para cada mes, como se expuso anteriormente.

**Mire los ejemplos a continuación:**

⇒ **Ejemplo 1**

| Contrato de trabajador |                         | Sueldo mensual promedio  |                          | Saldo en su CIC |                          |                |
|------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|----------------|
| Indefinido             |                         | \$350.000                |                          | \$200.000       |                          |                |
| Mes                    | Porcentaje remuneración | Monto que correspondería | Monto aportado desde CIC | Saldo CIC       | Monto aportado desde FCS | Monto recibido |
| 1                      | 70%                     | \$245.000                | \$200.000                | \$0             | \$25.000                 | \$225.000      |
| 2                      | 55%                     | \$192.500                |                          |                 | \$225.000                | \$225.000      |
| 3                      | 45%                     | \$157.500                |                          |                 | \$225.000                | \$225.000      |
| 4                      | 40%                     | \$140.000                |                          |                 | \$200.000                | \$200.000      |
| 5                      | 35%                     | \$122.500                |                          |                 | \$175.000                | \$175.000      |

En este caso, desde el primer mes los pagos se realizan con aportes del FCS, pues la CIC no es suficiente. Como se puede ver, desde el mes 2 al 5 el **monto recibido es mayor** al que le correspondería al trabajador, porque se ajusta al **tope mínimo** del FCS.

⇒ Ejemplo 2

| Contrato de trabajador |                         | Sueldo mensual promedio  |                          | Saldo en su CIC |                          |                |
|------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|----------------|
| A plazo fijo           |                         | \$350.000                |                          | \$200.000       |                          |                |
| Mes                    | Porcentaje remuneración | Monto que correspondería | Monto aportado desde CIC | Saldo CIC       | Monto aportado desde FCS | Monto recibido |
| 1                      | 70%                     | \$245.000                | \$200.000                | \$0             | \$25.000                 | \$225.000      |
| 2                      | 40%                     | \$140.000                |                          |                 | \$200.000                | \$200.000      |
| 3                      | 35%                     | \$122.500                |                          |                 | \$175.000                | \$175.000      |

En este caso, desde el primer mes los pagos se realizan con aportes del FCS, pues la CIC no es suficiente. Como se puede ver, en los meses 2 y 3 el **monto recibido es mayor** al que le correspondería al trabajador, porque se ajusta al **tope mínimo** del FCS.

⇒ Ejemplo 3

| Contrato de trabajador |                         | Sueldo mensual promedio  |                          | Saldo en su CIC |                          |                |
|------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|-----------------|--------------------------|----------------|
| Indefinido             |                         | \$1.000.000              |                          | \$670.000       |                          |                |
| Mes                    | Porcentaje remuneración | Monto que correspondería | Monto aportado desde CIC | Saldo CIC       | Monto aportado desde FCS | Monto recibido |
| 1                      | 70%                     | \$700.000                | \$670.000                | \$0             | \$0                      | \$670.000      |
| 2                      | 55%                     | \$550.000                |                          |                 | \$513.038                | \$513.038      |
| 3                      | 45%                     | \$450.000                |                          |                 | \$419.757                | \$419.757      |
| 4                      | 40%                     | \$400.000                |                          |                 | \$373.118                | \$373.118      |
| 5                      | 35%                     | \$350.000                |                          |                 | \$326.478                | \$326.478      |

En este caso, el primer mes no alcanza a ser financiado completamente por la CIC, pero al mismo tiempo es mayor al tope máximo del FCS, por lo que recibe aporte de este fondo. En los meses siguientes, el **monto recibido es menor** al que le correspondería, porque se ajusta al **tope máximo** del FCS.

**5. ¿Cuánto durarán estos pagos? ¿Es retroactivo el beneficio?**

Estos pagos mensuales se realizarán durante el tiempo que se extienda el pacto de suspensión laboral, pero no podrán superar la extensión máxima de pagos de la Cuenta Individual de Cesantía o del Fondo de Cesantía, según corresponda. Si la suspensión es menor a un mes, el trabajador recibirá el pago proporcional que corresponda a ese mes.

Estos pagos se realizarán por mensualidades vencidas, a partir de la fecha en que comience a regir la cuarentena o la suscripción del pacto de suspensión laboral, siendo el 18 de marzo de 2020 la fecha máxima de retroactividad.

**6. ¿Cuánto se tarda el proceso de la solicitud y la realización del primer pago?**

Depende de la fecha en que se pactó la suspensión y de la fecha en que el empleador realice la solicitud de pago:

| Fecha de pacto de suspensión | Fecha de solicitud de pago | Fecha de primer pago |
|------------------------------|----------------------------|----------------------|
| Entre el 18 y 31 de marzo    | Hasta el 23 de abril       | 30 de abril          |
| Entre el 1 y 23 de abril     | Hasta el 23 de abril       | 30 de abril          |
| Entre el 1 y 23 de abril     | Hasta el día 30 de abril   | 7 de mayo            |

Las solicitudes posteriores al 30 de abril, AFC Chile pagará por mensualidades vencidas, los primeros cinco primeros días hábiles de cada mes.

## 7. ¿De dónde se obtiene el dinero para realizar los pagos?

Los pagos se realizarán con los recursos de la Cuenta Individual de Cesantía de cada trabajador afiliado. Cuando se acabe ese dinero, los pagos se financiarán con cargo al Fondo de Cesantía Solidario.

Los porcentajes y meses establecidos para cada fondo, se explican a continuación:

- **Cuenta Individual de Cesantía**

Tiene los ahorros de cada trabajador y permite el pago de un porcentaje de su salario según la siguiente tabla, sin importar si el trabajador cuenta con contrato fijo o indefinido:

| Mes              | Porcentaje de la remuneración (en relación al promedio de los últimos 3 meses) |
|------------------|--|
| Primero          | 70%  |
| Segundo          | 55%  |
| Tercero          | 45%  |
| Cuarto           | 40%  |
| Quinto           | 35%  |
| Sexto o superior | 30%  |

Cuando estos fondos se acaban o no son suficientes en un mes, el dinero se obtendrá del Fondo de Cesantía solidario.

⇒ **Fondo de Cesantía Solidario** Este es un fondo común de reparto, que tiene los aportes de empleadores y el Estado, y permite complementar el pago cuando los recursos de la Cuenta Individual del trabajador no son suficientes. El porcentaje y los topes de cada mes dependen del tipo de contrato:

⇒ **Contrato indefinido**

| Mes     | Porcentaje de la remuneración<br>(en relación al promedio de los últimos 3 meses) | Tope máximo | Tope mínimo |
|---------|---|-------------|-------------|
| Primero | 70%   | \$652.956   | \$225.000   |
| Segundo | 55%   | \$513.038   | \$225.000   |
| Tercero | 45%   | \$419.757   | \$225.000   |
| Cuarto  | 40%   | \$373.118   | \$200.000   |
| Quinto  | 35%   | \$326.478   | \$175.000   |

⇒ **Contrato a plazo fijo, por servicio u obra**

| Mes     | Porcentaje de la remuneración<br>(en relación al promedio de los últimos 3 meses) | Tope máximo | Tope mínimo |
|---------|---|-------------|-------------|
| Primero | 50%   | \$466.398   | \$225.000   |
| Segundo | 40%   | \$373.118   | \$200.000   |
| Tercero | 35%   | \$326.478   | \$175.000   |

## OTRAS PREGUNTAS

**1. ¿Por qué se usan primero los recursos de la Cuenta Individual de Cesantía y luego los del Fondo de Cesantía Solidario?**

Esta medida se toma para resguardar la cobertura que entrega el Fondo de Cesantía Solidario a los trabajadores que reciben salarios más bajos, pues los trabajadores que reciben salarios altos suelen tener un saldo mayor en su Cuenta Individual de Cesantía, pudiendo financiar con sus propios recursos y por más tiempo sus pagos.

**2. ¿Se puede acoger a esta ley de protección al empleo si perdió su trabajo antes de que entrara en vigencia?**

Si terminó su contrato a causa de las medidas sanitarias o de seguridad interior vigentes (cuarentena), esta ley establece que el trabajador y el empleador pueden dejar sin efecto esa decisión y acogerse a la esta ley.

**3. Si accedo a este beneficio y quedo cesante después de la vigencia de uno de los pactos, ¿podré cobrar mi Seguro de Cesantía?**

Sí podrá hacerlo. La ley de protección al empleo establece que las cotizaciones que se hayan considerado para acceder a los pagos de los pactos respectivos, se contabilizarán para efectos del acceso posterior al Seguro de Cesantía.

Adicionalmente, el uso del Fondo de Cesantía Solidario por parte de los trabajadores durante la vigencia de los pactos no se contabilizará en la restricción de uso de dicho fondo establecido por ley (diez pagos de prestaciones financiadas parcial o totalmente con cargo al Fondo de Cesantía Solidario, en un período de cinco años).

**4. ¿Mi empleador puede despedirme mientras está vigente el pacto de suspensión o reducción de jornada?**

Puede hacerlo, pero solo por las causales establecidas en el artículo 161 del Código del Trabajo. Estas no podrán ser invocadas ante trabajadores con licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional.